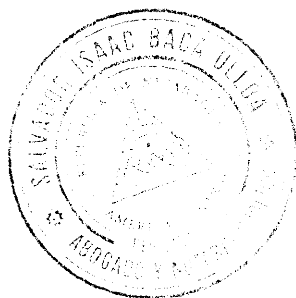
GLOSAS AL

# CODIGO DEL TRABAJO

## DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

Dr. Pastor Torres Gurdián



*Dedico este trabajo a DIOS y a mi Familia*

# INTRODUCCION

El Derecho del Trabajo, no podemos situarlo estrictamente dentro del Derecho Privado, ni del Derecho Público, algunos Tratadistas, tales como el Doctor Alejandro Serrano Caldera, Krotoschin, Baltasar Cavazos Flores entre otros, consideran que aún cuando el Derecho del Trabajo mantiene su "esencia", de privilegiar a la clase trabajadora, participa tanto del Derecho Público como del Derecho Privado.

La concepción tradicional de estas dos ramas del Derecho nos llegan desde Ulpiano, quién estableció la diferencia entre Derecho Público y Privado al indicar que: "Huius studdii duae sunt positiones, publicum et privatum. Publicum jus est quod status rei romanae spectat, Privatum quod ad singularum utilitatem".

En estos momentos debemos mas bien hablar del Derecho del Trabajo como parte de una nueva rama que podemos llamar DERECHO SOCIAL.

El Derecho del Trabajo tiene sus propios Principios que difieren de los de las otras ramas del Derecho. Sobre este tema el Maestro Baltasar Cavazos Flores considera que fundamentalmente los "Principios del Derecho del Trabajo" son:

Respeto mutuo de derechos

Comprensión recíproca de necesidades

Coordinación técnica de esfuerzos.

Nuestro actual Código del Trabajo, no contiene muchas diferencias con el Código anterior, salvo en lo relativo a los Principios Fundamentales, la indemnización por años de servicios y la parte procesal, no obstante considero que se perdió una gran oportunidad de modernizar el Derecho del Trabajo con una legislación acorde al nuevo concepto de la globalización y de los tratados de libre comercio, donde se desarrollaran mas las "normas" e "instituciones laborales", por desgracia como veremos este Código es una mala copia del anterior que en vez de avances significativos nos deja mayores lagunas y errores hasta en la redacción

misma que se están resolviendo por la vía de la jurisprudencia en los distintos tribunales del País, lo cual, no es una verdadera solución, ya que al no existir un Tribunal Superior del Trabajo, cada Sala Laboral resuelve como mejor les parece dándose una gran diversidad de criterios a veces hasta contradictorios entre las distintas Salas Laborales. Por esta razón, al comentar los artículos del Código hacemos comparación con el Código anterior para apreciar las similitudes y diferencias.

En este primer tomo desarrollamos solo la primera parte del Código, hasta el Titulo VIII, Capitulo XIII, que trata del Derecho Individual del Trabajo, dejando para un segundo Libro lo relativo al Derecho Colectivo del Trabajo y la parte Procesal Laboral.

He tratado de hacer comentarios a casi todos los artículos salvo aquellos cuya redacción es tan sencilla que no tienen mayores problemas ni de entendimiento ni han sido controversiales.

Recoge este libro algunos tratados internacionales que tienen importancia, así como jurisprudencia la cual en algunos casos me atrevo a comentar, con todo el respeto que los honorables magistrados se merecen.

# *GLOSAS AL CODIGO DEL TRABAJO*

## DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

**Principios Fundamentales.**

**Nuestro Código recoge como Principios Fundamentales que informan el Derecho Laboral los siguientes:**

I.- El trabajo es un derecho, una responsabilidad social y goza de la especial protección del Estado. El Estado procurará la ocupación plena y productiva de todos los nicaragüenses.

**Este es un enunciado Constitucional, consagrado en el artículo 80 Cn. que no tiene por que estar en una Ley General, ya que lo que esta pretende es desarrollar los Principios Constitucionales y en este enunciado lo que más bien se deja establecido es una responsabilidad utópica del Estado, el cual es "procurar la ocupación plena", inexistente aún en los países más desarrollados, no tiene este enunciado ninguna aplicación Práctica.-**

**Un enunciado más coherente sería el siguiente: "El Trabajo goza de la protección del Estado en la forma prevista en la Constitución Política, en este Código y en las Leyes especiales, conexas o supletorias."**

***El Tribunal de Apelaciones, Sala Laboral en la Sentencia del día veinticinco de Noviembre de mil novecientos noventa y nueve a las once y veinte minutos de la mañana. Señaló que en el Derecho Comparado como en la Doctrina Científica se ha destacado el carácter tutelar del Derecho del Trabajo, como protectorio de la clase trabajadora, ante la desigualdad evidente del ser humano que presta su fuerza de trabajo remunerado por cuenta y bajo el control de otra persona ya sea individual o jurídica; y a tal fin se rodea a las relaciones de trabajo de garantías constitucionales y normativas legales especiales para la regulación de las mismas, gozando tal trabajo de especial protección estatal; deviniendo su normativa en instrumentos jurídicos de orden público, con derechos irrenunciables, en donde el interés privado cede ante el interés social.***

**En su Libro Nueva Ley Federal del trabajo tematizada y sistematizada de Baltasar Cavazos Flores y sus hijos comentando el articulo 3 de la Ley Federal del Trabajo de México, que en su primera parte dice: "El trabajo es un derecho y un deber social..."el Maestro dice:**

*Como declaración de principios estimamos que lo asentado en este precepto es indiscutible. Sin embargo, en la práctica, pensamos que dicho articulo puede resultar conflictivo, ya que las leyes deben contener disposiciones de tipo positivo y no declarativo. Corresponde a la doctrina y no a la Ley el establecer los principios rectores de las disciplinas a que se refieren y dar contenido a las normas que posteriormente se incluyen en los ordenamientos legales.*

II.- El Código del Trabajo es un instrumento jurídico de orden público mediante el cual el Estado regula las relaciones laborales.

**Este es un Principio, que el Legislador lo expresa deficientemente, ya que el Código del Trabajo no es un instrumento, sino un Cuerpo Legal, un Conjunto de Normas que regulan una materia jurídica, en este caso el ámbito laboral, es decir de relaciones entre trabajadores y empleadores, un instrumento jurídico es un medio, y el Código no es un medio ni un instrumento, es un todo en el cual están contenidos los medios o instrumentos con que actúan los sujetos laborales, pero también la sustentación legal y la constitución de dichos derechos, y deberes, generados precisamente por la relación laboral, institución indispensable del Derecho del Trabajo.**

**Al respecto vemos, en la pagina 181 del Tomo II de la Enciclopedia Jurídica de Derecho Usual de Guillermo Cabanellas, "CÓDIGO. Del latín "Codex"(v), con varias significaciones; entre ellas, la principal de las jurídicas actuales: Colección sistemática de Leyes.//...Tecnicismo. Puede definirse el Código como la Ley única, que, con un plan, sistema y método, regula alguna rama del Derecho Positivo."**

**En otras palabras este Principio, contiene lo particular, pero adolece de lo general, una redacción más lógica, siguiendo la misma terminología del enunciado anterior, seria la siguiente: "EL CÓDIGO DEL TRABAJO ES EL CONJUNTO DE NORMAS QUE REGULAN LOS DEBERES Y DERECHOS SURGIDOS EN VIRTUD DE UNA RELACIÓN LABORAL, CONTIENE LOS**

**INSTRUMENTOS JURÍDICOS MEDIANTE LOS CUALES EL ESTADO REGULA LAS RELACIONES LABORALES.- ESTA ES UNA LEY DE ORDEN PÚBLICO" El Estado no es el que regula sino la Ley, el Estado garantiza la aplicación de la Ley, pero no las relaciones laborales.-**

III.- Los beneficios sociales en favor de los trabajadores contenidos en la Legislación Laboral, constituyen un mínimo de garantías susceptibles de ser mejoradas mediante la Relación de Trabajo, los Contratos de Trabajo o los Convenios Colectivos.

**Efectivamente los beneficios contenidos en el Código son los mínimos, ya que no se puede legislar para las Empresas líderes en prestaciones, ni para las Empresas Familiares, sino establecer una media de beneficios iguales para todos los trabajadores, independientemente del lugar o empresa donde trabajen.- El Legislador, en este Principio, confunde desgraciadamente dos conceptos totalmente diferentes, como son la Relación Laboral y los Contratos de Trabajo, ya que la primera es un vínculo, y el segundo es un instrumento legal que establece condiciones de trabajo, y es este el que puede mejorar dichas condiciones de trabajo, el vínculo o la relación laboral no, ya que esta se rige fundamentalmente por el Código y nunca podría mejorarlo.- La Relación de Trabajo, es el vínculo que une al empleador con el trabajador, ante la inexistencia de un Contrato de Trabajo, si este existe, la relación esta más que probada. La Relación de Trabajo es más bien de índole procesal, es un elemento que prueba que existen obligaciones entre el trabajador y el empleador.- Esta confusión esta presente en todo el Código, pareciera que los Codificadores no manejaban bien la diferencia entre Contrato y Relación de Trabajo, ni los alcances de ambas instituciones del Derecho del Trabajo, y al introducir el concepto de Relación Laboral como elemento esencial de prueba de obligación del empleador frente al trabajador, sin abandonar el formalismo que significa el Contrato de Trabajo, confundieron ambas instituciones, creando un problema Técnico - Legal.**

IV.- Los derechos reconocidos en este Código son irrenunciables.

**Este es el enunciado del artículo 7 del Código del Trabajo anterior, lo único que hizo el Legislador es elevar a nivel de Principio, una disposición ya existente y aplicada generalmente en nuestro foro.- Es importante aquí**

**hacer un señalamiento en torno a este Principio, ya que comúnmente se dan malas interpretaciones del espíritu del mismo.-**

**Cuando se dice "Que los derechos son irrenunciables" debemos entender que lo que se pretende, es que no existan Contratos de Trabajo con prestaciones menores a las consignadas en el Código del Trabajo, todo esto en cumplimiento de lo dispuesto en el Principio anterior que establece que las prestaciones que señala el Código son las mínimas, y por lo tanto deben considerarse inválidos los puntos en los cuales se plantean estas prestaciones desfavorables. Puede suceder que en el cuerpo del Contrato se renuncie por ejemplo al descanso semanal obligatorio, este punto de existir se tiene como no-puesto y en consecuencia este Contrato no seria nulo, sino que tal pretensión anti - laboral se tendría como inexistente.- Esto es muy importante, por que mientras en el Derecho Común, uno de los elementos esenciales de validez del Contrato es el consentimiento, en el Derecho del Trabajo cuando va en detrimento del trabajador, este no puede consentir contra sus propios derechos, por lo tanto el Contrato es válido no se anula el acto jurídico, por que crearía un mal mayor que el bien que se quiere proteger, sino que se considera como una cláusula inexistente.**

**Es común que nuestros Inspectores y Jueces mal interpreten este Principio, y entienden que aún cuando un trabajador firme el finiquito por el cual reconoce que se le han cancelado todas sus prestaciones y libera de cualquier responsabilidad al empleador, puede posteriormente reclamar por una prestación que considera que no se le ha pagado. Esto es equivocado, si el trabajador revisó su liquidación y firmo el recibo correspondiente no puede posteriormente reclamar nada, este es mi punto de vista por que nadie puede alegar ignorancia de la Ley y si el trabajador recibió su cheque y firmo su recibo, el empleador está liberado de cualquier reclamo futuro, salvo por supuesto hechos desconocidos en ese momento, como enfermedades profesionales, para lo cual El Código establece un periodo largo de prescripción.-**

**Este Principio debía aclarar expresamente que serán absolutamente nulos de mero derecho las estipulaciones que se opongan o estén en contradicción con la Ley Laboral en perjuicio de la parte que los haya propiciado o generado.-**

V.- El ordenamiento jurídico laboral limita o restringe el Principio Civilista de la autonomía de la voluntad y en consecuencia, sus disposiciones son de riguroso cumplimiento.

**Este Principio es una ampliación del anterior, en el sentido de que las partes no pueden ni aún por voluntad propia contratar en contravención a lo dispuesto en el Código.- Libera al Derecho del Trabajo del Principio Civilista de la autonomía de la voluntad, y permite ir dando su propia identidad al Derecho del Trabajo.-**

**Un trabajador llega a pedir un trabajo por necesidad y salvo la protección que el Código le brinda estaría dispuesto a aceptar muchas limitaciones por obtenerlo, no es entonces "libre" al aceptar un trabajo, mas bien es "obligado" por la misma necesidad, esto también es una limitante a la autonomía de la voluntad de que tanto se habla en el Derecho Civil.**

VI.- Las presentes disposiciones son concretas, objetivas y regulan las Relaciones Laborales en su realidad económica y social.

**Este Principio le da un carácter realista al Código del Trabajo, y supera el Principio de Derecho Privado de que todo lo que no esta prohibido esta permitido, es decir eleva al nivel de obligatoriedad las prácticas reales laborales, aún cuando no estén expresamente contenidas en la Legislación.- Le dan el carácter de fuente de derecho a los aspectos concretos y prácticos de la relación laboral.-**

VII.- El ordenamiento jurídico laboral protege, tutela y mejora las condiciones de los trabajadores.

**Este es un Principio que el Legislador copia del artículo 1 del Código del Trabajo anterior, pero con tan mala técnica Legislativa, que no dice nada.- En el artículo 1, del Código anterior, se expresa: "El presente Código establece el conjunto de normas jurídicas que regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores con ocasión del trabajo. Protege, tutela y mejora las condiciones de los trabajadores." En otras palabras expresa que el Código, protege tutela y mejora las condiciones de los trabajadores en ocasión del trabajo, es decir vincula la Ley a la realidad objetiva a que se refiere el Principio anterior, no se trata pues de proteger a los trabajadores, por ejemplo desocupados, sin relación laboral con nadie, sino a aquellos**

**que "en ocasión" del trabajo tienen derechos y obligaciones.- El Código no protege a un trabajador, que en última instancia son todos los seres humanos, sino sólo aquellos que están trabajando.-**

VIII.- En caso de conflicto o duda sobre la aplicación o interpretación de las normas del trabajo legales, convencionales o reglamentarias, prevalecerá la disposición más favorable al trabajador.

**Este Principio recoge un enunciado básico del Derecho del Trabajo, que se conoce como "Intangibilidad" ya que ante la inferioridad económica, frente al empleador, la Ley le da una superioridad jurídica, al trabajador.- Este Principio es el equivalente penal de "in duda pro reo"**

IX.- Los casos no previstos en este Código o en las disposiciones legales complementarias se resolverán de acuerdo con los Principios Generales del Derecho del Trabajo, la Jurisprudencia, el Derecho Comparado, la Doctrina Científica, los Convenios Internacionales ratificados por Nicaragua, la Costumbre y el Derecho Común.

**Las fuentes del Derecho estaban consignadas en el artículo 11 del Código anterior, aunque de una manera más sencilla y menos técnica.- Es un avance el hecho de elevar al rango de Principio General de Trabajo este elemento tan importante en la Legislación Laboral.-Este Principio enumera las fuentes del Derecho, y aún cuando no estoy de acuerdo con el orden de las mismas, por la importancia del tema presento un análisis doctrinario sobre las fuentes del Derecho del Trabajo.**

**FUENTES DEL DERECHO DEL TRABAJO**

**Las fuentes del Derecho del Trabajo se pueden diferenciar en a) Fuentes Legales b) Fuentes Convencionales y c) Fuentes Internacionales, dentro de las fuentes legales tenemos: a) La Constitución Política, según la pirámide de Kelsen, la Norma Fundamental ocupa el primer lugar o la base de una pirámide, y en consecuencia es la fuente legal primaria de todo el Ordenamiento Jurídico de un País. b) El Código del Trabajo, es evidente que es fuente de derecho, c) Los Reglamentos que se deriven del Código del Trabajo (Reglamento de Asociaciones Sindicales etc.) d) Los Actos Administrativos laborales de los órganos competentes, y e) La**

**Jurisprudencia, entendiéndose esta como el fallo repetido de los Tribunales de Justicia en por lo menos tres Sentencias de juicios similares que pueda deducirse que constituyen voluntad expresa de las instancias judiciales de darle valor jurídico a un criterio en particular. Cabe señalar que como nuestra Legislación se basa en la escuela Francesa o de Codificación y no en la escuela Anglosajona o del Derecho Consuetudinario (Cannon Law), no podemos hablar de Jurisprudencia en un sentido estricto, pero como la Costumbre no puede sustituir a la Ley, generalmente se acepta que después de varias Sentencias sobre un mismo tema en un mismo sentido, es alegable jurídicamente COMO JURISPRUDENCIA.**

**Dentro de las Fuentes Convencionales podemos señalar: a) Convenios Colectivos de Empresas y acuerdos de trabajo, b) los Usos y Costumbres Nacionales y Regionales, c) Sentencias Arbitrales o Resoluciones de Comisiones Bipartitas.- Finalmente, dentro de las Fuentes Internacionales hay que distinguir entre los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T), o cualquier otro debidamente ratificado por Nicaragua, y Convenios entre Países.**

**CONFLICTO DE FUENTES**

**En caso de conflicto entre las fuentes del Derecho, hay que señalar que tratándose de Fuentes Legales no hay mayor confusión, ya que primero se aplican los Tratados Internacionales debidamente ratificados por Nicaragua, después la Constitución y las Leyes Generales, Especiales, Decretos con fuerza de Ley y Reglamentos, en lo que podemos encontrar problemas es en las Fuentes Convencionales, ya que no se puede establecer un orden jerárquico entre Convenios y las Sentencias Arbítrales de las Comisiones Bipartitas.- Se admite que las Convenciones Colectivas pueden estar por encima de una Ley no imperativa, pero las mismas en materia laboral son mínimas, de tal modo que la Ley en cierto modo no es más que la base del Convenio Colectivo, pero no puede este contrariar a aquella.-**

**Modernamente y para superar cualquier mala interpretación al respecto podemos decir que no existe una verdadera jerarquía en las Normas Laborales stricto sensu, sino que estas se complementan y ajustan a fin de lograr mejorar las condiciones laborales de los asalariados.-**

X.- Las normas contenidas en este Código y la Legislación Laboral complementaria son de Derecho Público, por lo que el interés privado debe ceder al interés social.

**Eleva al rango de Derecho Público, las normas laborales contenidas en el Código, lo cual se complementa con el resto de Principios, ya que si fuera de Derecho Privado, no puede darse como válido el Principio que limita la autonomía de la voluntad, por que en Derecho Privado priva la voluntad de las partes, como bien jurídicamente superior, y en el caso de las Leyes del Trabajo, estas no pueden violentarse aún con el consentimiento de los sujetos de Derecho.- En la introducción decíamos que modernamente aún se discute la ubicación del Derecho del Trabajo dentro de las dos grandes ramas en que se divide el Derecho, pero nuestro Código claramente lo sitúa dentro del Derecho Público y nosotros debemos tenerlo como tal, aún cuando compartimos el criterio de varios jus-laboralistas que lo ubican como parte del nuevo Derecho Social.**

XI.- La mujer y el hombre son iguales en el acceso al trabajo y la igualdad de trato de conformidad con lo establecido en la Constitución de la República.

**Este es un Principio Constitucional, que recoge acertadamente nuestro Código.-**

XII.- Se garantiza a los trabajadores estabilidad en el trabajo conforme a la Ley e igual oportunidad de ser promovido sin más limitaciones que los factores de tiempo, servicio, capacidad, eficiencia y responsabilidad.

**Este Principio establece la igualdad jurídica, y es parte de los Principios Universales de los Derechos del Hombre.-**

XIII.- Se garantiza a los trabajadores salario igual por trabajo igual en idénticas condiciones de trabajo, adecuado a su responsabilidad social, sin discriminaciones por razones políticas, religiosas, raciales, de sexo o de cualquier otra clase, que les asegure un bienestar compatible con la dignidad humana.

**Es un complemento de los Derechos Humanos enunciados en el Principio anterior.-**

## SITUACION ACTUAL DEL DERECHO DEL TRABAJO

El Derecho del Trabajo ha sufrido una rápida evolución en el tiempo, desde sus inicios en el Siglo XIX cuando fue llamado Derecho Industrial o Derecho Obrero, hasta nuestros días, cuando se le ubica como Derecho Social.

El Derecho del Trabajo en nuestros días es polémico, sus fundamentos, naturaleza, y su concepto son discutidos y no hay unanimidad en la Doctrina. El Derecho del Trabajo surge como un límite a la ambición del capital y a los poderes del Empresario; pero en nuestros días la economía ha dejado de ser el reino del capital y del empresario y éstos, ante la creciente organización de los trabajadores y la fuerza de sus reclamos mediante vías de hecho (huelga), han tenido que buscar nuevas formas de relación obrero - patronal, que armonicen y propicien mejores relaciones y mayor productividad del trabajo.

Las nuevas Leyes poco a poco van limitando la voluntad irrestricta del empleador frente al trabajador, y la diferencia económica de ambos. Mediante la Convención Colectiva, los trabajadores día a día van acortando la diferencia impuesta por el desarrollo de la realidad económica frente a la Ley, hasta el punto que han convertido el Trabajo en una carga y los derechos de los trabajadores en una muralla, restringiendo más y más las posibilidades reales de participación de la riqueza, tanto a los empleadores como a los mismos trabajadores, ya que en la medida que las cargas laborales se agrandan las utilidades desaparecen, desmotivando a los Inversionistas y llevando a la quiebra a las Empresas.- El Derecho del Trabajo que inicialmente surge como una barrera legal ante la desigualdad económica entre los sectores sujetos del Trabajo, se convierte a través de la Convención Colectiva y sus colaterales (Sindicato, Huelga, Paros, etc) en una arma tan poderosa que pone al revés la situación, hasta el punto que en la actualidad son los mismos trabajadores quienes renuncian a parte de sus conquistas laborales contenidas en las Convenciones Colectivas a fin de mantener abiertas las Empresas y vigentes sus Contratos de Trabajo. A inicios del año, las Lineas Aereas tuvieron que negociar con los sindicatos la reducción de beneficios a fin de poder superar la crisis financiera generada por los sucesos del 11 de Septiembre en New York, o negociaban o quebraban.

En los años actuales con la crisis económica mundial, se replantean las existentes relaciones entre obreros y empleadores, ya que los costos de producción producto de la carga laboral son tan grandes, que muchas Empresas tienen que cerrar por no poder competir exitosamente con otras Compañías donde las condiciones laborales son inferiores, hay que reconocer también que es imprescindible elevar la productividad del trabajo, olvidando un poco los reclamos laborales y la desconfianza patronal, a fin de iniciar toda una transformación en las Políticas deTrabajo, que permitan mantener las conquistas de los trabajadores pero haciendo más rentables a las Empresas, es necesario que los empleadores tomen la iniciativa y propicien diálogos constructivos con los trabajadores a fin de que con una nueva Filosofía del Trabajo se les dé a estos participación efectiva en las utilidades que al fin y al cabo se generan como resultado de la convergencia del capital y el trabajo.

## LA GLOBALIZACIÓN Y EL DERECHO DEL TRABAJO

El desarrollo de la economía moderna no sólo plantea nuevos retos a los sujetos laborales como expresamos antes, sino que en la medida que caen las barreras nacionales de los Países, y se dan las integraciones económicas entre grupos de naciones, la movilidad laboral entre Países es cada vez mas elevada, en consecuencia las Normas Laborales deben restringirse o al menos adecuarse a los distintos Países que conforman la integración para superar los problemas de privilegios y equiparar las condiciones de trabajo entre Países distintos. Cuando estamos frente a un Tratado de Libre Comercio (T.L.C), lo que se intercambian son mercancías pero si las condiciones y prestaciones laborales de un País son elevadas estas Empresas estarían en desventaja con relación a otros Países con menos beneficios sociales, por tal razón se hace necesario una HOMOLOGACIÓN de Normas Jurídicas entre Países al menos en relación con las Empresas que se acogen al programa de Libre Comercio. En este caso dadas las diferentes características entre Estados, se deben establecer un mínimo de normas análogas aceptadas por todas las partes y compatibles con las diferentes Legislaciones.

Un caso más complejo se da por ejemplo con el Mercado Común Europeo donde no sólo hay libre intercambio de mercancías sino de mano de obra y una diversidad de Legislaciones tan distintas como la Inglesa (Cannom Law) y la Francesa (Codificada). En este caso lo que corresponde es

**establecer Normas Laborales mínimas de tal suerte que sin entrar en roce con las Legislaciones Nacionales se eviten las desventajas y las injusticias.**

**Si por otro lado vemos que los Servidores Públicos están regidos no por el Código del Trabajo sino por la Ley de Servicio Civil llegamos a la inevitable conclusión de que el Derecho del Trabajo se acerca cada vez mas a su "simplificación" por no decir a su desaparición.**

**Este es un reto que hay que tomar, mientras tanto y para prestar un servicio a trabajadores y empleadores hacemos este análisis de nuestro Código del Trabajo vigente o Ley No. 185.**

# TÍTULO I

# DISPOSICIONES GENERALES

## CAPÍTULO I

## OBJETO Y AMBITO DE APLICACION

**Arto. 1.-** El presente Código regula las relaciones de trabajo estableciendo los derechos y deberes mínimos de empleadores y trabajadores.

**Hay que señalar que este concepto esta mal redactado, y el del Código anterior es superior, ya que es fundamental expresar que la aplicabilidad del Código es a las relaciones que se generan entre empleadores y trabajadores EN OCASION DEL TRABAJO, puesto que de no existir ese vínculo no puede aplicarse el Código.- Las relaciones entre empleadores y trabajadores pueden ser de múltiple naturaleza, y en virtud de muchos aspectos, políticos por ejemplo, y no se aplican las normas del Código en todas estas relaciones, sino y solamente en las relaciones laborales que se generan en virtud del trabajo o en ocasión del trabajo.**

**Arto. 2.-** Las disposiciones de este Código y de la Legislación Laboral son de aplicación obligatoria a todas las personas naturales o jurídicas que se encuentran establecidas o se establezcan en Nicaragua. Se aplicará también a las relaciones laborales de nicaragüenses que previa autorización del Ministerio delTrabajo, se inicien en Nicaragua y se desarrollen fuera del territorio Nacional.

**La observación hecha al artículo anterior es igualmente valedera para este artículo.-De conformidad con el Derecho Internacional "La Ley rige al acto" ("Locus regis actum") es decir, la Ley del lugar se aplica a los hechos ocurridos en dicho País. Este artículo hace extensiva la Ley Nacional a los actos o trabajos realizados fuera del territorio nacional, esto podría entenderse contradictorio jurídicamente ya que solamente los Derechos Personales siguen a la persona a donde vaya, y el Derecho del Trabajo no puede ser un derecho personal, por lo tanto, es inapropiado decir que la Ley Nicaragüense se aplicará a un trabajador en Mozambique por ejemplo, cuando haya sido contratado en Nicaragua.- Debemos entender esto como**

**un gesto extremo de nacionalismo de nuestros Legisladores, difícilmente aplicable en la Práctica Internacional. El artículo 15 C.T próhibe expresamente la celebración de contratos en Nicaragua para laborar en el extranjero sin la previa autorización del Ministerio del Trabajo.**

**El Derecho del Trabajo es eminentemente territorial, y nuestra Ley lo que puede contemplar es que en Nicaragua se aplicara la Ley Nicaragüense a los Contratos de Trabajo que se deban ejecutar o resolver en nuestro País. Quizás una excepción a esto sea el caso de los marineros que sirven en un barco con bandera nacional, pero esto lo veremos cuando se trate del Trabajo en Mar y vías navegables**

**Arto. 3.-** Están excluidos del presente Código los miembros de las Fuerzas Armadas únicamente en cuanto se refiere a sus funciones propias.

**En sus funciones propias los miembros de las Fuerzas Armadas están regidos por sus propias Leyes, este es un Principio Universal, existente en todas las Legislaciones Modernas.-El Código del Trabajo anterior establecía algo igual en el inciso 2 del artículo 9, y su redacción era absolutamente la misma.-Hay un problema mas de fondo en este artículo ya que únicamente excluye a los miembros de las Fuerzas Armadas, y en el resto del Código no se refiere en lo absoluto a los Servidores Públicos, de tal suerte que este Código se aplica por igual a los trabajadores del sector privado como al sector público sin excepciones, es decir desde la barrendera de un Ministerio hasta el Ministro, claro mientras no se dicte la Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa. El anterior Código sí tenía un capítulo referente a los trabajadores del Estado, y en el mismo se excluía en la aplicación del Código a los funcionarios políticos, distinción o exclusión que el presente no hace, no sabemos sí por descuido o mala intención de los autores. Es importantes señalar que la Ley 70, o Ley de Servicio Civil y Carrera Administrativa aprobada por la Asamblea Nacional a inicios de los años 90, se encuentra vigente y si no se aplica es por que no se ha dictado el respectivo reglamento, ni se han nombrado las instancias rectoras de aplicación de la Ley.**

**Desgraciadamente en Nicaragua primero va la carreta y detrás los bueyes, por que a la fecha la Ley de Servicio Civil esta en el limbo jurídico, pero ya se han decretado y están en vigencia y aplicación tanto la Ley de Carrera Docente como la Ley de Servicio Exterior, y en discusión la Ley de Carrera**

**Judicial, en otras palabras están vigentes las leyes particulares y la ley general esta en veremos.**

**Arto. 4.-** La inmunidad de jurisdicción del personal de las Misiones Diplomáticas y Representaciones de Organismos Internacionales o de cualquier entidad de este tipo, no constituye excepción en la aplicación del presente Código para la protección de los trabajadores nicaragüenses.

**Este es un enunciado necesario, que tiene concordancia con lo dispuesto en el artículo 2, y los comentarios hechos en este, ya que al ser el Derecho del Trabajo territorial, se aplica aún a los Contratos celebrados en las Sedes Diplomáticas, u otros Organismos Internacionales, por que el Contrato se ejecuta y cumple en nuestro País.- Si aceptamos lo expresado en el artículo anterior, las Embajadas podrían alegar que los Contratos celebrados en su sede, deben reputarse como hechos en el País de la Sede Diplomática, y siguiendo lo expuesto en el artículo 2 se aplicara la Ley de su País y no la de Nicaragua.-**

***El Tribunal de Apelaciones de Managua, Sala Laboral en su Sentencia del doce de Octubre de mil novecientos noventa y nueve a las once y cincuenta minutos de la mañana. El Arto. 4 C.T., trata y regula el caso específico de que alguno de estos funcionarios miembros del personal de las misiones diplomáticas y de las representaciones de Organismos Internacionales establezcan una relación de tipo de relación laboral con un trabajador Nicaragüense. Este aspecto sí es competencia del Código del Trabajo. A criterio de esta Sala, la interpretación de este Arto. 4 C.T., debe hacerse primero, obviamente dentro del alcance de su materia de competencia que es el Derecho del Trabajo dentro de su aplicación en el territorio nacional, y segundo, obviamente de conformidad con sus propios términos. Esto es así porque el Código del Trabajo regula las relaciones de tipo laboral. No regula ni tiene nada que regular en materia de Derecho Internacional Público, ni sobre sus normas y Principios, ni sobre los sujetos propios de este Derecho, ni sobre las relaciones entre estos sujetos, ni sobre el Derecho Procesal Internacional, al que están o pueden estar sometidos esos sujetos. La inmunidad de jurisdicción de que puedan gozar estos funcionarios en relación con las funciones propias de su cargo, no es ningún óbice para la aplicación del Código del Trabajo en protección de los trabajadores Nicaragüenses que ellos contraten.***

**Arto. 5.-** El español, idioma oficial del Estado es de uso obligatorio en las relaciones laborales. Las lenguas de las comunidades de la Costa Atlántica también tendrán uso

oficial en las relaciones laborales que tengan lugar en las Regiones Autónomas Atlántico Norte y Sur, así como también en las comunidades de miskitos y sumos situados históricamente en los departamentos de Jinotega y Nueva Segovia.

**La Constitución establece como idioma oficial el español, en su artículo 11, pero contempla la posibilidad de que las Leyes Generales le den carácter de oficial a las lenguas del Atlántico para efectos de la aplicación de dichas Normas Jurídicas, este es el caso que regula este artículo.**

El Ministerio del Trabajo publicará en las lenguas de las comunidades indígenas de la Costa Atlántica el Código del Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo. También se redactarán en esas lenguas los Convenios Colectivos y otros documentos que afecten a los trabajadores de las Comunidades.

**Este artículo nos merece los mismos comentarios que el anterior, y consideramos que aún cuando nuestro Código Civil establece que los Contratos que no se celebren en español deben traducirse a este idioma para hacerse valer en juicio.-La Constitución y el Código del Trabajo le dan carácter de oficial a los Contratos celebrados en las lenguas del Atlántico, por lo que esta disposición debe prevalecer en lo Laboral. -**

## CAPÍTULO II

## SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

**Los sujetos del Derecho Individual del Trabajo pueden ser personas naturales o jurídicas, con la salvedad de que una de estas, en el caso de los trabajadores sólo puede ser persona natural, en cambio el empleador perfectamente puede ser persona natural o jurídica. Cuando se trata del Derecho Colectivo del Trabajo, es al revés el sujeto trabajador siempre debe ser un Sindicato aun cuando el Empleador pueda ser una persona natural o jurídica, vemos pues que la diferencia en cuanto a los sujetos de refiere, para distinguir entre estas dos ramas del Derecho del Trabajo, es el carácter del Trabajador que en uno de los sujetos de la relación laboral, en el Derecho Individual del Trabajo se trata de una persona natural, en cambio cuando nos referimos al Derecho Colectivo la persona trabajador siempre**

**debe ser un Sindicato que es una organización plural de sujetos, o persona jurídica distinta de sus mismos integrantes.**

**Arto. 6.-** Son trabajadores las personas naturales que en forma verbal o escrita, individual o colectiva, expresa o presunta temporal o permanente, se obliga con otra persona natural o jurídica denominada empleador a una relación de trabajo, consistente en prestarle mediante remuneración un servicio o ejecutar una obra material o intelectual bajo su dirección y subordinación directa o delegada.

**Este es un artículo muy mal redactado, ya que encierra todo un capítulo del Derecho del Trabajo relativo a los sujetos laborales y además contiene expresiones inadecuadas, ya que en la parte final dice".-.......se obliga con otra persona natural o jurídica denominada empleador a una relación de trabajo.....La relación nace en virtud de la obligación, pero las partes a lo que se obligan en virtud de la relación es a prestar un servicio y a recibir una remuneración, por lo tanto es incorrecta la expresión referida .-**

**Analicemos con detenimiento los elementos del concepto que encierra este artículo.- En primer lugar encontramos, que únicamente las personas naturales pueden ser trabajadores, es decir una persona jurídica no es sujeto laboral o trabajador según esta definición.- El verbo rector es OBLIGAR, en consecuencia esta obligación puede ser verbal o escrita, individual o colectiva, expresa o tácita, temporal o permanente.- Atendiendo a la forma de constitución, los Contratos pueden ser verbales o escritos.- Contrato verbal: Es aquel que se celebra de viva voz y Contrato Escrito: Es el que se redacta y esta contenido en un documento.-**

**Atendiendo al número de sujetos puede ser individual, cuando se trata de un solo trabajador o colectivo en el caso de que sean varios los trabajadores.-**

**Según su duración este artículo los diferencia entre temporales o permanentes, según el tiempo por el cual se contempló la prestación del servicio o la realización de la obra. –**

**Otro elemento que esta contenido en este artículo, es la remuneración, de tal suerte que podemos colegir que si no existe una remuneración no hay relación laboral ni Contrato de Trabajo, por lo tanto debemos entender como remuneración no únicamente el salario sino todo lo que recibe el trabajador como contrapartida a la prestación de sus servicios, que pueden**

**ser intelectuales o materiales.-Finalmente nos habla de que la prestación de los servicios o la ejecución del trabajo debe ser bajo la subordinación y dirección del Empleador.- Este artículo contiene los elementos básicos que encierra la existencia de toda relación de trabajo, la prestación de servicio o trabajo, y la subordinación, ya que la prestación económica, es a veces intangible y difícil de determinar, pero cuando esta presente la subordinación y la ejecución de una actividad estamos ante la existencia ineludible de una relación de trabajo, es muy importante por lo mismo la introducción de este elemento en nuestro Código del Trabajo.- Vemos además que esta subordinación puede ser directa o delegada, es decir puede ejercerla el empleador por si o a través de interpósita personal.- No nos habla el Código de la subordinación económica, ya que al referirse a la subordinación directa y delegada únicamente se refiere a la subordinación jerárquica.**

**Refiriéndose a la subordinación económica, comentan los tratadistas G.H. CAMERLYNCK Y G.LYON-CAEN, en su Libro "Derecho del Trabajo", "Biblioteca Jurídica Aguilar", página 100, "Igualmente, la noción de subordinación económica aparece específicamente imprecisa. Gran número de personas dependen económicamente de un tercero, aún conservando la condición de trabajador profesional por cuenta propia como el artesano que trabaja para una Empresa Industrial. Por consiguiente, semejante noción sólo puede ser tenida en cuenta, como criterio técnico, para una determinada forma de actividad, a condición de proporcionar una definición precisa de la misma. Es justamente lo que hará un Legislador, poco cuidadoso de la ortodoxia jurídica, cuando decida hacer beneficiarios del régimen tuitivo de los asalariados al trabajador a domicilio, al representante de comercio, o al gerente de sucursales. De hecho, sin embargo, no deja de ser cierto que los Jueces tendrán en cuenta la condición social del trabajador y su grado de dependencia económica, a fin de reconocerle la condición de trabajador asalariado o, por el contrario, de pequeño empresario o de mandatario.**

Cuando el trabajador, por necesidad implícita de la naturaleza del servicio u obra a ejecutar, conforme pacto o costumbre, requiera del auxilio de otra u otras personas, el empleador de aquel lo será de estas, previo consentimiento expreso o tácito.

**Este párrafo ya se encontraba en el Código anterior en la parte final del artículo 3. - Contempla también este artículo lo que se denomina trabajo**

**indirecto o delegado, ya que en su párrafo segundo establece como presupuesto "jure et de jure", que cuando se necesite el auxilio de otra persona para la consecución de una obra, esta será igualmente dependiente y subordinada del dueño o beneficiario de la actividad laboral, en consecuencia se da una relación de subordinación indirecta, que da lugar igualmente a la relación de trabajo y a la aplicación del Código del Trabajo en esta nueva relación jurídica. Es importante señalar que esta relación indirecta no queda al arbitrio del trabajador de contratación directa, sino que depende como lo señala el artículo de la Costumbre o del Pacto o Contrato, no es que el empleado pueda decirle a cualquier persona "ayúdame", y por este hecho sé este conformando una relación de trabajo indirecta, sino que debe existir un Pacto o la Costumbre como se ha dejado dicho.**

**Arto. 7.-** La categoría de trabajadores de confianza depende de la naturaleza de las labores desempeñadas y no de la designación que se da al puesto. Siempre son trabajadores de confianza los Directores o Administradores que ejercen funciones de Dirección en nombre del empleador y que por su carácter legal establecido en el presente Código, puedan sustituir a la persona natural o jurídica que representen.

**Hago mías las palabras del Maestro Baltasar Cavazos Flores en sus comentarios al artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo de México, cuyo primer párrafo es idéntico al nuestro y la segunda parte son similares en su contenido, cuando expresa:**

**Es verdaderamente lamentable que este precepto tenga dos párrafos contradictorios.**

**El primero , correcto, ya que efectivamente el nombre que se dé a los contratos no determina la naturaleza de los mismos, contradice al segundo que previene que determinadas funciones tienen el carácter de confianza solo cuando tengan carácter general, lo cual no es exacto.**

**Un ejemplo de lo expresado por el Maestro, es el de una Empresa que tiene varios contadores, si nos atenemos a la primera parte del articulo todos son empleados de confianza pero solo el Contador General representa al empleador, por lo tanto hay una gran contradicción, por que efectivamente "todos" los contadores son empleados de confianza sean o no representantes del empleador.**

**Arto. 8.** - Empleador es la persona natural o jurídica que, contrata la prestación de servicios o la ejecución de una obra a cambio de una remuneración.

**Se define el otro sujeto de la relación de trabajo, en forma mucho más sencilla y expedita que cuando lo hace para definir al trabajador, por que en aquel artículo introduce muchos elementos que como señale no debieran estar ahí, pero que el Legislador inadecuadamente los incorpora, de tal forma que para definir al Empleador se queda casi sin elementos.**

**Arto. 9.** - Tienen el carácter de empleadores los contratistas, subcontratistas y demás empresas que contratan a trabajadores para la ejecución de trabajos en beneficio de terceros, con capital, patrimonio, equipos, dirección u otros elementos propios.

**Es un poco confuso este artículo ya que permite que una Empresa pueda contratar sus trabajadores a través de intermediarios, evadiendo su responsabilidad con los trabajadores involucrados, pero por otro lado esta disposición permite la creación de Compañías que brinden servicios especializados como de vigilancia asumiendo directamente todas las responsabilidades con sus trabajadores al margen de la Empresa a la cual prestan sus servicios.**

**También se presta este artículo para que cualquier empleador, puede crear una Empresa fantasma, con un nombre prestado de otro trabajador, y que sea esta la que le brinde el servicio, por lo tanto entre esta segunda Empresa y la contratante lo que existe es un Contrato de Servicio, los trabajadores lo son de la Empresa creada exprofeso, y por lo tanto la Empresa principal o beneficiada no tiene ninguna responsabilidad laboral con estos trabajadores.**

**Arto. 10.** - Se consideran representantes de los empleadores y, en tal carácter, obligan a éstos en su relación con los demás trabajadores, los Directores, Gerentes, Administradores, Capitanes de barco y, en general, las personas que en nombre de otra ejerzan funciones de Dirección y Administración.

**Se refiere a los Gerentes específicos de toda empresa.- Este concepto lo tenía contemplado el Código anterior en el artículo 2 párrafo segundo.**

**Este artículo plantea un problema por que por un lado hace una enumeración de cargos, así dice que se consideran Representantes del**

**Empleador los " Directores, Gerentes, Administradores, Capitanes de Barco", pero por otro lado da una generalización que podemos entender que además de los señalados se consideran representantes del empleador "todas aquellas personas que a nombre de otro ejerzan funciones de Dirección y Administración". Pero no dice si las mismas son propias del cargo o delegadas, ni si deben a su vez manejar personal; sencillamente generaliza un concepto hasta tal punto que "cualquiera" puede ser representante del empleador basta con que el empleador le envíe un memorandum dándole funciones de Dirección aunque sea solo jefe de otra persona o en un limitadísimo aspecto.**

**Considero que el Legislador podría en este caso al referirse a personas hacerlo por su nombre concreto, la otra manera es señalando en forma específica las funciones, para que siempre que estas se ejecuten nos encontremos con dichos sujetos, pero en este artículo se utilizan ambos criterios lo que deja al arbitrio del Judicial la aplicación del mismo.**

**Arto. 11.** - La sustitución del empleado no afecta las relaciones de trabajo. El empleador sustituido será solidariamente responsable con el nuevo, hasta por el término de seis meses, por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la Ley, nacidas antes de la fecha de sustitución, concluido el trabajo subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo empleador.

**Esta es una figura nueva en nuestra Legislación, pero muy propia del Derecho del Trabajo, en Derecho Civil se llama novación, que es la sustitución de una de las partes contratantes, pero que necesariamente exige la aceptación de la otra, en este caso, la Ley Laboral contempla la posibilidad de que aún sin el consentimiento del trabajador se de la sustitución del empleador, dentro de los marcos que se dejan establecidos.- Sería conveniente que el Legislador hubiese contemplado la posibilidad de que el trabajador no estuviere conforme, con dicha sustitución, y en este caso, pueda considerarse como causa justa de despido para el trabajador, o despido indirecto, y deba reconocérsele el pago de todas sus prestaciones laborales.**

***El Tribunal Superior del Trabajo, en relación con la sustitución, en su Sentencia del veintinueve de Julio de mil novecientos ochenta y uno dice: "En las labores de vigilancia es precisamente en donde opera de manera más inobjetable la teoría de***

***la sustitución del empleador, teoría que no se roza, ni contradice con nuestra Legislación Laboral, ya que se encuentra tácitamente sobreentendida en los artos 2 y 3 del C.T."***

***En otra Sentencia de las nueve y quince minutos de la mañana del día cuatro de Noviembre de mil novecientos noventa y ocho la Sala Laboral del Tribunal de Apelaciones de Managua dice: " Debe considerarse aplicable en materia laboral, la Teoría de la Sustitución en aquellos casos en que los medios o unidad de producción pasen a terceros mediante un acto lícito sin solución de continuidad jurídica, desde luego el Derecho del Trabajo, como Ley especial de orden público, debe garantizar al trabajador la efectividad y cumplimiento de su salario, en forma preferencial a cualquier otra obligación de diferente índole....."***

**Arto. 12.** - Se entiende por Empresa la unidad económica de producción, distribución y comercialización de bienes y servicios. Se consideran como parte de la empresa los establecimientos, sucursales, creadas para el crecimiento y extensión de sus actividades siempre que no constituyan una persona jurídica diferente.

**Se considera como una sola Empresa la organizada para desarrollar actividades económicas similares, conexas complementarias y aún disímiles, siempre que tengan una misma base patrimonial y se desarrollen en beneficio de una sola persona natural o jurídica.**

**Esta es una definición estrictamente técnica, que es mas bien propia del Derecho Mercantil que del Derecho del Trabajo, pero permite vincular a todos los trabajadores de un consorcio con la Empresa matriz.**

**Al respecto dicen los tratadistas G.H. CAMERLYNCK Y G.LYON-CAEN "La Empresa constituye el marco concreto en el que se sitúan las Relaciones de Trabajo. Este organismo colectivo ha sido objeto de profundos estudios por parte de los economistas- No es la Empresa la célula básica de la producción en la economía capitalista?- ,así como de los sociólogos, que se han preocupado de estudiar las Relaciones Humanas en este microcosmos profesional (que ha dado lugar a la aparición de una nueva ciencia: La Sociología Industrial).**

**Desde el punto de vista del Derecho del Trabajo la noción jurídica de Empresa, ignorada durante mucho tiempo y todavía discutida por algunos, encuentra mucho mas difícilmente su expresión y su estatuto. La palabra Empresa tiene en realidad dos acepciones: desde el primer punto de vista,**

**designa corrientemente la firma comercial o industrial, el empresario, es decir el empleador, desde el punto de vista del Derecho del Trabajo; desde el segundo punto de vista, que es el que se ha mantenido aquí al Principio, la Empresa constituye una realidad que engloba, aparte de su jefe, al personal y a los medios empleados en su actividad."**

## CAPÍTULO III

## Del Empleo

**Este capítulo no tiene nada que ver con el desarrollo de la institución del Derecho Individual del Trabajo, ya que se refiere mas bien a Disposiciones Administrativas del Trabajo que a Disposiciones Sustantivas del Derecho del Trabajo, podría situarse dentro de un capítulo que se llame: ADMINISTRACION DEL TRABAJO".**

**Arto. 13.-** El empleo o cargo es la ocupación o profesión ejercida por un trabajador con subordinación a otra persona denominada empleador, para prestar sus servicios de acuerdo a las responsabilidades que deben ser cumplidas.

**Encierra la definición de Empleo, lo cual es un avance en relación con el Código anterior que omitía totalmente este elemento. Se nos plantea aquí nuevamente el concepto de subordinación, pero en forma más extensa, ya que no se refiere ni a la subordinación económica ni a la jerárquica, sino en general a "la subordinación", creemos que debe entenderse en el contexto de los artículos que específicamente tratan cada una de las Instituciones del Derecho del Trabajo.**

**Arto. 14. -** El empleador está obligado a contratar, como mínimo, a un noventa por ciento de trabajadores nicaragüenses. El Ministerio del Trabajo, en casos debidamente justificados y que deberá consignar en la resolución respectiva, podrá exceptuar de esta limitación a determinados empleadores por razones técnicas.

**El artículo 10 del Código anterior establecía un mínimo del setenta (70%), en este caso es un adelanto en materia de protección al empleo de los nacionales dejar consignado un noventa por ciento (90%), aunque se deja abierta la posibilidad de reducir este número a menos del setenta por**

**ciento, circunstancia que no permitía el Código anterior, en este sentido es un retroceso jurídico, ya que deja en manos del Ministerio del Trabajo una materia muy sensible en estos momentos, como es "El Empleo". Por otro lado las Legislaciones que dejan al criterio del Juez la aplicación discrecional de multas, o porcentajes como en este caso se prestan para la corrupción y lenidad en la función pública.**

**Arto. 15.-** Se prohíbe la celebración de Contratos de Trabajo con trabajadores nicaragüenses dentro del territorio para prestar servicios o ejecutar obrar en el extranjero, sin autorización expresa y previa del respectivo órgano del Ministerio del Trabajo, que dictará las condiciones y requisitos necesarios, salvo excepciones de Ley.

**Este aspecto del Derecho del Trabajo esta contenido en el artículo 34 del Código del Trabajo anterior, y en el mismo se regula todo lo concerniente a esta materia, en cambio el Código actual nos remite a un Reglamento que elaborará posteriormente el mismo Ministerio, es decir baja de categoría y en consecuencia le resta importancia a este tipo de contratación.- Podemos señalar esto como un error de los Legisladores, ya que existen experiencias muy duras en relación con este tipo de Contratos, (Caso de los trabajadores que fueron a laborar a Arabia Saudita para la Empresa Gengini Company, en los años ochenta y luego casi se quedan abandonados en ese País). Hay que recordar que en el artículo 2 C.T, se deja establecido el ámbito de aplicación del Código a estas contrataciones de Nicaragüenses para laborar en el extranjero, pero en dicho artículo no se manifiesta la prohibición que anota el artículo 15 C.T por ello debemos considerarlos en conjunto.**

**Arto. 16.-** El Ministerio del Trabajo tendrá un servicio oficial gratuito de intermediación o agencia de empleo que autorizará y regulará el funcionamiento de los servicios o agencias privadas por intermedio de sus órganos competentes.

**El artículo 12 del Código Anterior, se refería a las Agencias de Colocación tanto públicas como privadas y en dicho artículo estaba mejor y más extensamente regulada esta materia, podemos afirmar que en esto se ha retrocedido sin ningún sentido ni lógica, ya que no perjudicaba dejarlo intacto.**

## CAPÍTULO IV

# Obligaciones de los empleadores

**La obligación fundamental del empleador es el pago de los salarios como contraprestación básica en la realización del trabajo, pero no sólo esto es obligación del empleador, sino que debe llenar una serie de requisitos para que la relación entre este sujeto del Derecho delTrabajo y el trabajador sea armoniosa y de beneficio mutuo, por ello la Legislación prevé la obligación del empleador de cumplir con disposiciones adicionales y colaterales a su obligación principal, una de ellas es por ejemplo la contemplada en la Ley de Seguridad Social de afiliar a dicha institución al trabajador y de pagar la parte correspondiente de la cotización del Seguro Social.**

**Arto. 17.-** Además de las obligaciones contenidas en otros artículos de este Código, los empleadores están obligados.

**a)** A pagar el salario por el trabajo realizado en el modo y tiempo convenidos con el trabajador.

**Este inciso, pareciera ser contradictorio con el capítulo II delTítulo IV del Código, que se refiere al pago de salario, ya que no se determina cuando esta obligado el empleador a pagar el salario, el capítulo en mención establece una sanción cuando el salario no se paga "en el tiempo convenido o en el que la Ley ordene", es importante señalar que la Ley no ordena el pago en un tiempo determinado ya que ni en las obligaciones del empleador ni en ese capítulo referente al pago del salario se dice el tiempo en que se deberá pagar este, más bien se remiten a lo que el contrato establezca. El Código anterior exigía que el pago del salario se hiciera al final de la jornada de el último día del período (semana, quincena o mes). Esto lo regulaba el artículo 71 del Código del Trabajo anterior, el actual fusionó la parte final de este artículo con el artículo 72 del Código anterior y creo el artículo 86 del Código actual, pero al suprimir la primera parte del artículo 71, dejo desprotegido al trabajador, ya que de conformidad con el enunciado del artículo 86 C.T el empleador puede pagar el salario dentro de la semana siguiente al vencimiento del plazo, puesto que la sanción que se contempla en dicho artículo es a partir de la segunda semana del vencimiento del plazo.**

**b)**A respetar el derecho a la libre elección de profesión u oficio y no exigir ni aceptar cualquier clase de pago para emplear al trabajador ni elaborar listas discriminatorias o realizar prácticas que restrinjan o excluyan las posibilidades de colocación de los trabajadores.

**Este inciso no tiene ningún sentido, sencillamente parece fuera de lugar, a lo mejor se equivocaron los señores Autores del Código y copiaron un artículo de la Constitución Política o quien sabe de que Ley pero en verdad nada tiene que ver con el Código del Trabajo.**

**c)** A guardar a los trabajadores la debida consideración y respeto absteniéndose de malos tratos de palabra, obra u omisión, y de todo acto que pudiera afectar su dignidad y su decoro.

**Efectivamente, este es un derecho del trabajador pero en doble vía también es un derecho del empleador a que el trabajador le respete.**

**d)**Proporcionar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios y adecuados para ejecutar el trabajo convenido, sin perjuicio de que para determinadas obras o trabajos de especial naturaleza el trabajador pueda acordar con el empleador el uso de sus propias herramientas.

**Es lógico que el empleador está obligado a proporcionar las herramientas, esto es algo que precisamente caracteriza la dependencia administrativa como requisito de la existencia de la relación de trabajo, de tal suerte que más bien es peligroso decir que en casos especiales el trabajador puede poner sus propias herramientas ya que en este caso sería muy difícil demostrar la relación laboral.**

**e)** A no retener las herramientas u objetos del trabajador a título de indemnización, garantía o cualquier otro motivo;

Esto sólo funcionaría en el caso de que el trabajador ponga sus herramientas.

**f)** A no permitir que se dirija o se realice y desarrolle la actividad laboral bajo los efectos de bebidas alcohólicas, influencia de drogas o cualquier otra condición análoga.

Evidentemente el trabajador no puede realizar sus trabajos en estado de ebriedad, falta únicamente determinar este elemento, ya que no se incluye lo que

popularmente se conoce como "goma", que también debería incluirse, a no ser que esta condición que los médicos llaman "síndrome de abstinencia" se considere incluida en "bajo los efectos de bebidas alcohólicas".

**g)** A no portar ni permitir la portación y uso de armas de cualquier tipo en los lugares de trabajo, excepto en los casos de personas que estén facultadas para ello por la naturaleza de sus funciones;

**Se excluyen de esta prohibición a los vigilantes, los cuales por la características de su trabajo, el arma es una herramienta y no precisamente un elemento perturbador.**

**h)** A no descontar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que se vea imposibilitado de trabajar por culpa del empleador.

**Esto es una "suspensión del trabajo", que podría tratarse mas bien en ese capítulo, pero bien, efectivamente si el trabajador no puede laborar por culpa o responsabilidad del empleador, es injusto que se le quiera descontar ese tiempo de su salario, pero nos queda abierta la pregunta ¿Qué pasa cuando el trabajador no labora por su propia responsabilidad, podría en este caso descontarse ese tiempo de su salario? Pareciera que sí es posible en la forma en que esta redactado este inciso.**

**i)**A respetar el fuero sindical y no interferir en la constitución y funcionamiento de los sindicatos;

**Esto esta fuera de lugar se trata de un "Derecho Colectivo" y es ahí donde debe estar y no en las obligaciones individuales del empleador, los autores quisieron meter todo en un solo artículo revolviendo deberes individuales y colectivos. El fuero sindical nace de la existencia de un Sindicato, si no lo hay no existe fuero sindical, es decir es un deber hacia una organización no al trabajador.**

**j)** A conceder a los trabajadores, sin descuento de salario y beneficios sociales, el tiempo necesario para que puedan concurrir ante las autoridades, cuando hubieren sido legalmente citados a declarar como testigos, o en su calidad de demandantes o demandados en casos judiciales y administrativos.

**Dicho inciso es totalmente lógico, por lo que no nos merece mayores comentarios.**

**k)** A respetar la jornada de trabajo, conceder los descansos establecidos y fijar el calendario laboral en un lugar visible del centro de trabajo;

**Es un poco rara la redacción de este inciso ya que plantea la obligación de cumplir con la jornada, lo cual evidentemente es lógico y además de no cumplirse, estaría el empleador obligado a pagar horas extras, no veo entonces donde esta el problema, si el mismo Código prevé que cuando se trabaje después de la jornada se debe para cien por cien más del salario ordinario.**

**l)** A establecer y llevar los registros, expedientes laborales y demás documentos en la forma que estipule el Ministerio del Trabajo; y certificar, a pedido del trabajador, el tiempo trabajado, ocupación desempeñada y salario devengado;

**Este inciso señala una obligación administrativa.**

**m)** A permitir el acceso a los lugares de trabajo de los Inspectores del Trabajo debidamente identificados, y suministrar la información que sea oficialmente solicitada,

**Esta obligación también esta contemplada en el Reglamento de Inspectores del Trabajo. Pero en nada tiene que ver con la prestación del servicio por parte del Trabajador.**

**n)** A permitir el acceso de los Funcionarios Sindicales debidamente acreditados los centros de trabajo y que se les suministre la información solicitada;

**Este inciso esta muy mal redactado ya que plantea que se debe permitir el acceso a los "funcionarios sindicales", se refiere el inciso a los delegados de las Centrales Sindicales a las cuales este afiliado el Sindicato de la Empresa, pero en verdad estos solo pueden pedir información de los expedientes laborales de los trabajadores, ninguna otra documentación esta obligado el empleador a suministrarles.**

**o)** A cumplir con las Leyes y Convenios Colectivos que regulan el derecho de los trabajadores de participar en la gestión de las empresas;

**La Constitución prevé la participación de los trabajadores en la gestión de las empresas pero nunca se ha reglamentado, lo que es peor, no se sabe a que tipo de "gestión" se refiere la Constitución, si es "Co-gestión, autogestión, o codirección", y en verdad no existe ningún convenio general que regule esta materia, si en el convenio de la propia empresa se pacto alguna cláusula que se refiera a este tema, por supuesto que el empleador esta obligado a cumplirla.**

p) A velar porque los trabajadores no sean violentados en sus derechos morales ni objeto de acoso o chantaje sexual;

**Este es un tema muy conflictivo, por que el empleador sólo puede responder en este caso con sus actos no con los de otro trabajador de la empresa, la Ley Penal es clara al decir "que la pena no trasciende de la persona del delincuente", o en otras palabras, quien comente un delito de acoso sexual es el responsable, o quien participa en los distintos grados que la Ley Penal establece como de co-responsabilidad o complicidad, el Empleador no tiene por que andar pregonando en su Empresa que no de den tales o cuales conductas, si conoce de ellas debe sancionar a los involucrados, entonces más que una obligación del empleador sería un derecho de despedir a quien participe de estos actos.**

q) A alojar a sus trabajadores gratuitamente en casas higiénicas de construcción segura y apropiada a las condiciones locales, cuando por la naturaleza del trabajo y por las dificultades o altos costos del transporte se vean precisados a permanecer en los lugares del trabajo.

**Esto es una locura, el empleador debe suministrar los implementos y herramientas de trabajo, pero por que también casa, que incluye según esta redactado este inciso, agua y luz, y a lo mejor teléfono, es ridículo, por que además liga esta obligación con el alto costo del transporte y con la naturaleza del trabajo, ¿a que trabajo se refiere el autor del Código? Si ya en el trabajo de las Minas también recoge esta misma obligación que sería apenas en el único caso que tendría algún sentido esta obligación y eso que siempre y cuando la explotación se de en lugares despoblados no así en lugares con poblaciones cercanas donde normalmente residan los trabajadores. Esta obligación se da mas bien en los cortes de café, y es en los trabajos especiales referidos al campo**

**donde se debería recoger esta obligación y no como un enunciado general.**

**r)** A cumplir en general con todas las obligaciones que se deriven del cumplimiento de las Disposiciones de este Código, Legislación Laboral, Convenciones Colectivas, Reglamento Interno de Trabajo y de los Fallos Judiciales y Arbítrales y de los Convenios de la OIT ratificados por Nicaragua.

**Las obligaciones de los empleadores estaban reguladas por el artículo 15 y 16 del Código anterior. Este Capítulo se refiere fundamentalmente a las relaciones directas entre el empleador y el trabajador, pero existen una serie de responsabilidades que no están contenidas en este capítulo y que se refieren a obligaciones mas generales del empleador, como son todas aquellas que tiene que ver con la Higiene y Seguridad del trabajador, el respeto a su libertad sindical, a la libre contratación etc. Este último inciso parece recoger todos lo que ha quedado pendiente en materia de responsabilidad del empleador no sólo en el Código sino en todas las Leyes, Convenios, Tratados, y Reglamentos existentes.**

## CAPÍTULO V

## Obligaciones de los trabajadores

**Como dijimos en el capítulo anterior, también el trabajador, cuya responsabilidad principal es la de realizar el trabajo u obra para el cual fue contratado, debe adicionalmente o colateralmente tener una aptitud responsable que garantice la armonía y paz laboral tan necesaria para un aprovechamiento máximo de los esfuerzos del trabajo.**

**Arto. 18.-** Además de las contenidas en otros artículos de este Código, los trabajadores tienen las siguientes obligaciones.

**a)** Realizar el trabajo en el modo y tiempo convenidos con el empleador;

**La forma y el tiempo en que se prestará el servicio son elementos indispensables de toda relación laboral y por supuesto que es una obligación principal del trabajador cumplir con estos preceptos.**

**b)** Cumplir con las jornada y horario de trabajo y con las órdenes e instrucciones de trabajo del empleador;

**El trabajador esta bajo la dependencia administrativa del empleador y esta se manifiesta en la subordinación jerárquica, es decir, acatando las órdenes que emanan del empleador, las cuales deben estar definidas y ser atingentes a las labores prestadas por el trabajador, ya que este presta sus servicios pero no es esclavo y no son cualquier tipo de órdenes las que puede acatar sino sólo aquellas que tienen relación con el trabajo, así debió dejarlo dicho el autor del Código y no tan genérico.**

**c)** Procurar el incremento de la producción y de la productividad en su caso;

**Dicho enunciado es básicamente un sueño.**

**d)** Observar una conducta respetuosa con el empleador y con sus compañeros de trabajo, evitando riñas y llegar a vías de hecho,

**Como lo señalamos cuando nos referimos a esta misma obligación del empleador, tiene su correspondencia en las obligaciones del trabajador. Pero veamos la desproporción, cuando se trata de la obligación del empleador, el autor del Código es exhaustivo en los epítetos y descripciones de las responsabilidades y dice textualmente: "A guardar a los trabajadores la debida consideración y respeto absteniéndose de malos tratos de palabra, obra u omisión, y de todo acto que pudiera afectar su dignidad y su decoro. En este caso solo dice " observar una conducta respetuosa con el empleador, pero además agrega en el mismo artículo el trato con sus compañeros de trabajo dejando al empleador en igual nivel que el resto de compañeros del trabajador, esto es ridículo.**

**e)** Guardar el debido sigilo acerca de secretos técnicos, comerciales y de fabricación de la Empresa;

**Esta es una responsabilidad mas bien para los jefes, contadores y otros altos funcionarios, ¿qué secreto puede guardar un simple trabajador?, y ¿qué empresas pueden decirse en Nicaragua que tienen secretos de fabricación? Realmente ninguna, es más bien un inciso para el año 2020, que para esta época, pero ojalá que este Código no dure tanto.**

**f)** Utilizar los bienes, recursos y materiales con el cuidado debido y para los fines a que han sido destinados y restituir el equipo de trabajo o vivienda, en su caso, una vez concluido el trabajo para que les fueran proporcionados;

**Es entendible que los trabajadores deben devolver los instrumentos de trabajo al finalizar su jornada o su contrato laboral, pero aquí vuelve el autor del Código a hablar de vivienda y la práctica indica que una vez que el trabajador esta sentado con su familia en una vivienda que le suministra el empleador "JAMÁS SE SALE DE ELLA" tal es el caso del Pueblo de la Mina El Limón que todo esta en terrenos de la Compañía y casi todas las casas eran igualmente de la Empresa, pero cuando un trabajador se despide se queda con la casa.**

**g)** Prestar el auxilio necesario en caso de siniestro o riesgo inminente en que peligren los intereses de la Empresa o de sus Compañeros de Trabajo;

**Este inciso es más bien un deber moral, que laboral.**

**h)** Asistir a los cursos y demás actividades de capacitación o adiestramiento que se convengan con el empleador,

**Este es un beneficio mas que un deber, es al trabajador que le sirve la capacitación, ya que él la recibe, y sólo marginalmente le es de utilidad al empleador.**

**i)**Cumplir con las medidas que correspondan para evitar riesgos y accidente de trabajo;

**La obligación contenida en este inciso es casi indispensable.**

**j)** No trabajar bajo los efectos de bebidas alcohólicas o de drogas o en otra condición análoga;

**En las obligaciones del empleador dice que este debe evitar que los trabajadores laboren bajo los efectos de bebidas alcohólicas y drogas, y ahora repite lo mismo como obligación del trabajador.**

**k)** No portar armas de cualquier tipo durante el trabajo; salvo aquellas que puedan utilizarse en función de la ocupación que desempeñan;

**Igual comentario que el inciso anterior, o es una obligación del trabajador no portar armas o del empleador no permitirlo, ya que una cosa implica la otra.**

**l)** No someter a ofertas ventajosas o amenazas de represalias a otro trabajador con el fin de obligarle a tener relaciones sexuales y.

**Igual comentario que los dos incisos anteriores merece este inciso.**

**m)** En general, todas aquellas que se deriven del Contrato, y la Convención Colectiva y el Reglamento Interno del Trabajo.

**Nos llama la atención que las obligaciones de los trabajadores son menores que las de los Empleadores, pareciera que los Legisladores pretenden poner en una desventaja jurídica a los patronos. Esta materia la regulaban los artículos 17 y 18 del Código del trabajo anterior.**

## CONCEPTO, NATURALEZA Y FUNDAMENTOS DEL DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO.

**El Derecho Individual del Trabajo es el conjunto de Normas Jurídicas que fijan las bases generales que deben regular las prestaciones individuales de servicios, a efecto de asegurar a los trabajadores la vida, la salud y un nivel decoroso de vida. La naturaleza del Derecho del Trabajo, es la suma de derechos del hombre frente al capital, es un derecho que impone la naturaleza humana, o si se quiere, es un derecho impuesto por las necesidades de la naturaleza humana y su finalidad es dar satisfacción a dichas necesidades.**

**Por eso decimos que el Derecho del Trabajo es un derecho vital, ya que brota de la vida humana y tiene su fundamento natural, es parte de los derechos del hombre. El Derecho del Trabajo no puede ser entendido como norma simple que regula los derechos subjetivos de dos partes, es el derecho del factor trabajo y debe interpretarse y aplicarse según las necesidades de su finalidad. El Derecho del Trabajo tiende a llenar las necesidades del hombre y todo lo que atente contra este fin es contrario al Derecho, en cuanto a su rango, es de fin supremo del Orden Jurídico orientado a la Justicia.**

## NATURALEZA DE LA RELACIÓN INDIVIDUAL DE TRABAJO.

Existen diversas Teorías en cuanto a la naturaleza jurídica de la relación de trabajo, parte fundamental del Derecho Individual del Trabajo, pues la relación laboral es la fuente del Derecho Individual. Entre las teorías que tratan de explicar la naturaleza jurídica de la relación tenemos, las de Ideas Civilistas entre las que se cuentan:

a) La Teoría del Arrendamiento: Según esta teoría, el Contrato Individual de Trabajo es un Contrato de Arrendamiento en el cual, la cosa arrendada es la fuerza de trabajo, que reside en cada persona y que puede ser utilizada por otra como la de una máquina o la de un caballo; dicha fuerza puede ser dada en arrendamiento y es precisamente lo que ocurre cuando la remuneración del trabajo por medio del salario es proporcional al tiempo, de la misma manera que pasa en el arrendamiento de cosas (Marcel Planiol).

Esta teoría no es acertada, pues mientras en el arrendamiento, su esencia está en la concesión del uso o goce de una cosa que no se destruye con el uso, y que debe ser devuelta al terminar el arrendamiento; en el Contrato de trabajo esta devolución no es posible, pues la fuerza de trabajo desarrollada se consume en el acto mismo de la prestación del servicio.

b) Teoría de la Compra-Venta: Según esta teoría que fue defendida principalmente por Carnelutti, el trabajador era dueño de su energía la cual se objetivizaba al realizarse el trabajo, y era esta la que vendía al empleador, quien la pagaba con la prestación en dinero llamada salario.

Esta teoría considera la energía como cosa, lo cual es una degradación audaz del trabajo. Además el trabajo no puede desprenderse del hombre, por lo tanto no puede hablarse de venta del trabajo, aunque para ello se utilice la figura de la energía.

c) Teoría del Contrato de Sociedad: Según esta teoría defendida principalmente por el francés Chatelain, el Contrato de Trabajo no era más que un Contrato de Sociedad, en el cual cada una de las partes aportaban algo para obtener un beneficio que se repartía entre ambas, así, mientras el empleador ponía su conocimiento, dirección y capital, los trabajadores aportaban su trabajo, para al final repartirse los beneficios, que en el caso del empleador se denominaban utilidades y en el del trabajador salario.

Como se puede apreciar esta teoría no explica la naturaleza jurídica de la relación laboral y es más bien una explicación jurídica del Contrato de Trabajo, y una explicación económica del fenómeno de la producción.

d)Teoría de la Relación deTrabajo: Esta es la más acertada. Fue desarrollada por Molitor y se basa, en que mientras para el Derecho Civil, la existencia del Contrato depende de que se den el consentimiento y el objeto como elementos del Contrato, las partes están obligadas desde el momento en que se perfeccione el Contrato, es decir desde que se da el consentimiento. El perfeccionamiento del Contrato determina a su vez la aplicación integral del Derecho Civil a la relación jurídica creada y, en caso de incumplimiento, existe, de inmediato la posibilidad de solicitar la ejecución forzosa, esto es, por el sólo hecho del perfeccionamiento del Contrato, quedan definitivamente fijadas las existencias de esas obligaciones.

No ocurre lo mismo en la relación de trabajo, pues los efectos fundamentales del Derecho del Trabajo principian únicamente a producirse a partir del instante en que el trabajador inicia la prestación del servicio, de manera que los efectos jurídicos que se desprenden del Derecho del Trabajo se originan, no sólo por el simple acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrono, sino, cuando el obrero cumple, efectivamente su obligación de prestar un servicio. Explicando esta diferencia dice Erich Molitor:

"La subordinación del trabajador al patrono, elemento característico del Contrato Individual deTrabajo cualquiera que sea el concepto que se tenga de ella, no puede derivar de ella la simple obligación de cumplir el Contrato, sino que solo se realiza, esto es, existe, a través del cumplimiento mismo de la obligación, o sea, cuando el trabajador queda enrolado en la Empresa del patrono" (sic).

Hay un articulo en el Código, que me parece interesante aún cuando no lo desarrollan los Legisladores, y es el articulo 21 que textualmente dice: "Arto. 21. Si se incumplieren las condiciones de un contrato de trabajo una vez convenido y antes del inicio de la prestación de los servicios, podrá acudirse a los tribunales de trabajo, para que estos determinen la existencia y cuantía de los daños y perjuicios causados". Decíamos antes que la relación laboral se perfecciona con la prestación precisamente de los servicios del trabajador, es decir cuando comienza a trabajar, en ese preciso momento

se le da vida a las relaciones entre las partes, este articulo que parece reafirmar tal concepto, va mas haya por cuanto deja claro que existe la posibilidad de que suscrito un contrato, este se incumpla por una de las partes antes del inicio de la prestación es decir antes del nacimiento de la relación laboral, en este caso, como no existe relación laboral no se puede demandar esta, aún existiendo un contrato, y el Legislador en un afán de aferrarse al doble concepto de "contrato" y "relación laboral" manda a que se resuelva esta situación por la vía de los daños y perjuicios,

## OBJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO

El objeto del Derecho del Trabajo es fundamentalmente el trabajo ajeno, el Derecho se ocupa de la relación entre los hombres, sin embargo el trabajo que da lugar a la relación laboral es el trabajo ajeno, ya que el trabajo propio, no esta sujeto a estas regulaciones.

De este modo el Artesano, el Médico, el Pulpero, no se ven afectados por el Derecho del Trabajo.- Aparece una relación cuando alguien trabaja para otro. Algunas personas físicas o jurídicas producen mercancías, y para ello necesitan de otras que solamente tienen sus brazos o sus cerebros para ganarse la vida. A cambio de un salario voluntariamente se colocan bajo la autoridad y dependencia económica de otra persona.

El Objeto del Contrato de Trabajo, es una cuestión debatida por la Doctrina Jurídica. Nos referimos a que el objeto del Contrato de Trabajo consiste (y así se expresa en casi todas las Legislaciones de Trabajo) en la "prestación de servicios o ejecución de una obra". ¿Cómo distinguir que la prestación de los servicios o la ejecución de la obra son de naturaleza laboral y no Civil o Mercantil?. La diferencia es fácil de notar, tratándose de la prestación de un servicio o dependencia continuada y de dirección inmediata o delegada, la primera del trabajador respecto a su empleador, y la segunda, ejercida por este para disponer la forma de realización de las labores o ejecución de la obra. Si existen estos elementos se está frente a una relación de trabajo, si es la independencia Civil de servicios profesionales o de índole comercial.

En cuanto a la diferenciación de los Contratos Civiles de Obra y de Trabajo -además de la subordinación y dirección- son criterios distintivos los siguientes: El de los riesgos: En el Contrato Civil los riesgos de la ejecución

del Contrato corren por cuenta del constructor de la obra, mientras que en el Contrato de Trabajo los riesgos están a cargo del empleador, El de la aportación de capitales, materiales, maquinarias y medios de trabajo, que en el Contrato Civil son de cuenta del obligado a hacer la obra en el de trabajo corresponde al empleador, y, por último. El de la finalidad de los servicios, pues en el Contrato Civil de obra se trata de una obligación de resultado y no de medio, es decir, que el contratista a lo que se obliga es a hacer una obra y no a la prestación directa de su fuerza de trabajo, mientras que en el Contrato Laboral el trabajador se obliga a esto y no responde del resultado de la obra; el constructor civil de obra ejerce la dirección de la misma, puede valerse de otras personas para ejecutar las labores y por consiguiente mantiene una posición de no subordinación respecto al dueño de la obra, mientras el trabajador es dirigido y está subordinado al empleador.

Aunque en la actualidad poco a poco va perdiéndose esta subordinación tanto económica, como administrativa o jerárquica, al incrementarse los trabajos sui generis, donde no es fácil determinar ninguna de estas características del Contrato de trabajo, un ejemplo claro es el trabajo que realizan los Programadores de Computadoras, el cual pueden efectuarse aún en su propia casa, sin vinculación alguna con el empleador, y que no siempre implica dependencia económica; o el trabajo que realizan los cooperados para su propia Cooperativa pero al margen de sus obligaciones como tal. Para este tipo especial de relaciones la Legislación Italiana, ha creado un nuevo concepto, LA PARA-SUBORDINACIÓN.-

## DEFINICIÓN DE RELACIÓN DE TRABAJO

Entendemos como Relación Laboral el conjunto de derechos y obligaciones que derivan, para trabajadores y empleadores, del simple hecho de la prestación del servicio, excluyéndose todo formalismo, para su existencia, y fundándose únicamente en la situación objetiva.

## EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO EN NUESTRA LEGISLACIÓN.

La teoría de la Relación deTrabajo, también conocida como del Contrato - realidad, porque por encima del consentimiento, pone la verdad objetiva en una situación dada, responde a las condiciones de Países de economía dependiente, semi - coloniales y con altos índices de analfabetismo e

**ignorancia, porque amplía el campo de protección del Derecho del Trabajo a casos que, de no aceptarse la referida teoría, quedarían exceptuados de la aplicación de la Legislación Laboral.**

**El Código del Trabajo de Nicaragua recoge esta teoría, así vemos que en el Principio número II y el artículo 1 del Código del Trabajo establecen como elemento esencial la relación de trabajo para demostrar la vinculación jurídica entre empleadores y trabajadores.-**

**De las Legislaciones de los Países Americanos, los Códigos del Trabajo de Colombia y Costa Rica adoptan la posición contractual, aunque con importantes limitaciones, la Ley Federal del Trabajo de México, y los Códigos de Guatemala y Panamá, adoptan tanto la Contractual como la de la Relación de Trabajo.**

# TITULO II

# DERECHO INDIVIDUAL DE TRABAJO

## CAPITULO I

### Relación Laboral y Contrato de Trabajo.

**Arto. 19.-** Relación Laboral o de Trabajo, cualquiera sea la causa que le de origen, es la prestación de trabajo de una persona natural subordinada a un empleador mediante el pago de una remuneración.

Contrato Individual de Trabajo es el convenio verbal o escrito entre un empleador y un trabajador, por el cual se establece entre ellos una relación laboral para ejecutar una obra o prestar un servicio personal.

**La definición anterior robustece el elemento consensual, y aún cuando establece como elemento esencial la relación laboral, mantiene estos elementos contractuales tales como el objeto (la ejecución de cualquier labor, servicio u obra) y la causa (la disposición de la fuerza de trabajo del laborante para el empleador y la remuneración para el trabajador). Lo característico del Contrato del Trabajo es la subordinación tanto económica como laboral del trabajador respecto del empleador y la dirección, inmediata o delegada, que el primero ejerce para orientar el desempeño de las labores del segundo. Nuestro Código menciona la subordinación y la dependencia, cuando habla de los sujetos del Derecho del Trabajo en el artículo 6.-.-**

**Algunos autores entienden la dependencia como sinónimo de dependencia económica, la cual si bien se presenta por lo general en las relaciones laborales, hay casos en que el trabajador no depende económicamente de la remuneración que le paga el empleador y, sin embargo, existe el Contrato o la Relación de Trabajo.**

La dependencia económica no es esencial para caracterizar el Contrato, pero si es un elemento que puede ser decisivo para dilucidar casos dudosos, de relaciones fronterizas entre Contratos deTrabajo y otros de naturaleza Mercantil o Civil, en favor del trabajador.

No debe olvidarse que en el Contrato deTrabajo, el trabajador ha de ser siempre una persona natural, mientras que el empleador puede ser natural o jurídica. La remuneración, aunque no lo dice expresamente el artículo comentado, es el salario, sueldo, bonificación, comisión o cualquiera otra forma lícita de pago.

Es importante señalar que en este artículo se hace una homologación de los términos "Contrato" y "Convenio", esto es importante tenerlo presente en todo el desarrollo de la Legislación Nicaragüense, ya que no se reserva el término Convención para la Contratación Colectiva y se usan indistintamente ambos términos en el Derecho Individual deTrabajo. Esto no debe entenderse sino como una debilidad lingüística de nuestros Legisladores, que no encontraron otra palabra para estructurar la definición de Contrato Individual deTrabajo.

***Son importante las Sentencias del Tribunal Superior del Trabajo, que se refieren a la "Relación Laboral" en este sentido es importante la Sentencia número 637 de las ocho de la mañana del veinticinco de Marzo de mil novecientos ochenta y uno, en la cual el Tribunal Superior del Trabajo analiza un caso de simulación legal donde se trata de encubrir un Contrato de trabajo bajo la figura de un Contrato mercantil, en su considerando III, el mencionado Tribunal señala:***

***"III. Que analizados en su conjunto todos los elementos fácticos y probatorios de que consta el proceso laboral sometido a nuestro conocimiento, hemos llegado al convencimiento de que hay subordinación jurídica y dependencia económica de parte del actor, y que las figuras de la venta mercantil en consignación en este caso no fue más que una forma simulada de encubrir la relación laboral que verdaderamente ligaba a las partes, cuando está demostrado que el actor dependía económicamente de la demandada, a quien prestaba sus servicios de agente vendedor de los productos elaborados por la Empresa demandada, teniendo que llegar el actor todos los días a recibir mercadería y entregar cuentas de lo vendido o bien de la mercadería no vendida, atendiendo a la política económica de la empresa, estableciéndose así una subordinación, por lo cual el juez a-quo erró en sus apreciaciones y la Sentencia apelada debe revocarse. Considera esta Superioridad que debe tomarse en cuenta con especial énfasis la circunstancia de que el actor actuaba como un verdadero agente***

***vendedor y que precisamente se le hacía suscribir documentos mercantiles para simular la verdadera relación jurídica existente lo que por otro lado también pone de manifiesto la falta de capacidad económica del trabajo para figurar como un comprador más, como lo afirma el demandado, y que tales documentos de naturaleza mercantil se firmaba para garantía adicional del empleador.***

***En otra Sentencia interesante El Tribunal Superior del Trabajo analiza la relación existente entre una persona que se queda al cuidado de una propiedad por algunos años sin reclamar posesión sobre la misma, alegando más bien ser una empleada de la propietaria del inmueble, en este caso resuelto en Sentencia número 616 de las diez de la mañana del 8 de julio de 1981,el Tribunal considera:***

***"II. Considera este Tribunal, que aún cuando la relación laboral aparece difusa en el presente caso, no apareciendo con claridad la dependencia económica por cuanto la misma actora manifiesta que tiene años de no recibir salario, es de notar sin embargo que a sustituido la subordinación jurídica, que a juicio de este Tribunal es el elemento esencial para determinar la relación laboral. Esta subordinación se concretizó en el hecho de haber ejercido la actora labores de vigilancia, que impidieron que otras personas se fincaran en la propiedad, se talaran los árboles, se extrajera tierra, o en alguna forma se causará daño a dicha propiedad y al menos durante algún tiempo, realizando labores de cobros a los inquilinos, en beneficio del propietario, todo ello sin alegar en ningún momento posesión en nombre propio.***

***III. Comprobada en esa forma la relación laboral, no así el monto de salario por las pruebas en autos, considera este Tribunal que en justicia y equidad debe pagársele a la actora el último año de trabajo y sus prestaciones: Vacaciones y salario navideño correspondiente al último año, sobre la base del salario mínimo para el trabajador en general (C$960.00).***

**Arto. 20.-** El Contrato escrito de trabajo debe contener:

**a)** El lugar y la fecha de su celebración;

**Es importante señalar que este inciso se refiere al "lugar y fecha de celebración del contrato", no donde se va a prestar el servicio, sino donde se pacto el contrato, que perfectamente puede ser un lugar distinto al donde el trabajador prestara sus servicios.**

**b)** La identificación y domicilio de las partes y en su caso, el nombre y apellido del representante legal de la entidad empleadora;

**Hay que analizar aquí quienes tienen capacidad para representar al empleador, y separar las dos posibilidades, cuando se trata de empleador individual o empresa, constituida como persona jurídica. En el primer caso el que debe firmar el contrato es el empleador individual, en el segundo, cuando se trata de empresas, no todos los que la Ley considera representantes del empleador y que están definidos en el artículo 10 C.T pueden firmar los contratos de trabajo, esto mas bien esta limitado al Gerente General y al Gerente de Recursos Humanos. En última instancia dependerá del Organigrama de la Compañía.**

**c)** Descripción del trabajo y lugar o lugares donde deba realizarse;

**Esto es muy importante, ya que si consideramos que el artículo 31 C.T prohibe el traslado de un trabajador sin su consentimiento, si no se deja claro esto en el contrato en el sentido de que su lugar de trabajo es tal o cual pero también puede trasladarse a otro sitio, será como imposible moverlo sin su consentimiento. En verdad la redacción de los contratos de trabajo no es nada sencillo, ni complicado tampoco pero sí bastante delicado para evitar problemas laborales innecesarios.**

**d)** La duración diaria y semanal de la jornada y si esta es diurna, mixta o nocturna;

**Lo de la jornada tiene que ver fundamentalmente con la duración de la misma, ya que si se trata de la jornada diurna su duración es de cuarenta y ocho horas, si es nocturna es de cuarenta y dos y si es mixta de cuarenta y cinco horas semanales respectivamente.**

**e)** Indicación de si el Contrato es por tiempo determinado o de duración indefinida;

**Lo general es que los contratos son de tiempo indeterminados, lo excepcional es que sean determinados, de tal suerte que el presente Código no se refiere en nada a estos últimos sólo los menciona en este inciso.**

f) La cuantía de la remuneración, su forma, períodos y lugar de pago; y si se conviene por unidad de tiempo, por unidad de obra, por tarea o a destajo; por comisión o por participación en los cobros de ventas o en las utilidades y cualquier otro complemento salarial, así como la forma de cálculo en la remuneración;

**El salario es la principal contraprestación que recibe el trabajador por su trabajo, debe pues definirse muy bien para beneficio de ambas partes.**

g) Las firmas de los otorgantes o su representante legal, o impresión digital o firma a ruego de los que no sepan o no puedan firmar, en presencia de dos testigos.

**Todo documento legal debe contener la firma de las partes, en este caso la Ley posibilita la firma a ruego o impresión digital dado el alto grado de analfabetismo que existe en el País.**

La falta de alguno de los elementos indicados no exime a las partes de cumplir con esta disposición. En todo caso se entenderá completado en lo pertinente por lo dispuesto en la legislación laboral o convención colectiva.

**Este artículo contempla los requisitos del Contrato de Trabajo escrito, y equivale al arto. 41 del Código anterior.-**

**Los datos que exige el Código del Trabajo Nicaragüense por lo general son los mismos que las Legislaciones de otros países contemplan respecto a lo que debe contener el Contrato de trabajo. A continuación damos a conocer otros requisitos regulados en nuestra Ley Laboral, aunque no necesariamente en este artículo.-**

**Los períodos de pago del salario, el valor estimado de la habitación y de alimentación que el empleador provee al trabajador como parte del salario, esto esta mas adelante cuando se habla del trabajo domestico; la nacionalidad de las partes y los documentos de identidad de éstas, la designación precisa de la residencia del trabajador cuando se le contratase para prestar servicios o ejecutar una obra en lugar distinto al de la que tiene habitualmente, en los Contratos en que se estipule que el salario se pagará por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad de material, el estado de la herramienta y útiles que el patrono, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, y las firmas de**

**los contratantes, en el entendido que dos testigos podrán sustituir validamente la de quien no sepa o no pueda hacerlo, la fecha de iniciación de la relación de trabajo, la indicación de los servicios que el trabajador se obliga a prestar, o la naturaleza de la obra a ejecutar, especificando en lo posible las características y las condiciones del trabajo, las demás estipulaciones legales en que convengan las partes y las firmas de los contratantes o la impresión digital de los que no sepan o no puedan firmar.- La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planos y programas establecidos o que se establezcan en la Empresa, conforme a lo dispuesto en la Ley y otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan el trabajador y el empleador**

(Ejemplo de Contrato)

**CONTRATO DE TRABAJO**

Nosotros __________________ mayor de edad, ______, ________________, y de este domicilio, quien actúa en nombre y representación de _________________ que en adelante se denominara simplemente como **El Empleador**, y ______________________________________, mayor de edad, ______________, __________________________________________, y del domicilio de ______________________, que en adelante se denominara simplemente cono **El Trabajador**, hemos convenido en celebrar el presente CONTRATO DE TRABAJO, con las estipulaciones siguientes:

**PRIMERA:** El Trabajador se compromete a laborar para El Empleador en el cargo de : ______________________________________

**SEGUNDA:** El lugar de trabajo es __________________, ubicado en ______________________________________

**TERCERA:** En lo relativo a jornada, descanso, vacaciones y demás, ambas partes se adhieren a lo contemplado en el Código del Trabajo, el período de prueba será de treinta días.

**CUARTA:** El Trabajador recibirá en concepto de salario, la suma de______________________________________

_______________________________________________ El pago se realizara___________ en el centro de trabajo.

**QUINTA:** El presente Contrato es de tiempo__________

**SEXTA:** Cualquiera de las partes podrá ponerle término antes de la finalización del contrato de trabajo, dando aviso en el caso del trabajador al Empleador con quince días de anticipación, en el caso del empleador, mediante el pago de la indemnización establecida en el articulo 45 C.T, si no existiera justa causa. Se consideran causas justas para El Empleador las siguientes:________________________

_____________________________________________
_____________________________________________
_____________________________________________

**SEPTIMA:** En todo lo no previsto en este contrato, se estará a lo dispuesto en las Leyes del Trabajo, el Reglamento interno si lo hubiere, y las disposiciones administrativas pertinentes, las que forman parte integrante del presente contrato.-

En fe de todo lo anterior, firmamos el presente Contrato en esta ciudad de ________ a los ______días del mes de ____________ del dos mil ____.-

Por El Empleador                    Por El Trabajador

**Arto. 21.-** Si se incumplieren las condiciones de un Contrato de Trabajo una vez convenido y antes del inicio de la prestación de los servicios, podrá acudirse a los tribunales de trabajo, para que éstos determinen la existencia y cuantía de los daños y perjuicios causados.

**Se pena el incumplimiento tanto del trabajador como del empleador, una vez convenido o perfeccionado el Contrato de Trabajo. Este artículo establece meridianamente, que mientras el trabajador no inicie sus labores o trabajo para el empleador, no se perfecciona la relación laboral, y por consiguiente lo único que puede reclamar el trabajador son daños y perjuicios, pero no prestaciones, ya que la relación laboral aún era inexistente. Este artículo fija el momento de nacimiento de la relación laboral al hecho de que el trabajador inicie sus labores para el empleador,**

**esto es muy importante sobre todo para efectos de probar o demostrar la existencia de la relación laboral.**

**He analizado muchísimas Sentencias de las Salas Laborales de losTribunales de Apelaciones del país, y no he encontrado ninguna Sentencia que se refiera a este tema el cual como señalaba ha sido introducido por el actual Código, no existiendo ningún artículo similar en el Código anterior, no obstante elTribunal Superior delTrabajo compartía mi criterio, al menos eso se desprende de su *Sentencia número 799 de las doce y treinta minutos de la tarde del seis de Noviembre de mil novecientos ochenta y uno, la que en su parte medular dice:***

***"II.Después del detenido estudio del presente juicio, esta Superioridad encuentra la Sentencia del Juez de primera instancia ajustada a derecho y a justicia, no habiendo en consecuencia más que confirmarla. Sin embargo, siendo que en los considerandos de dicha Sentencia no se establece de manera lo suficientemente clara, la diferencia entre los efectos del Contrato de Trabajo (simple acuerdo de voluntades) y los efectos y consecuencias jurídicas de la relación laboral (prestación efectivas de servicio o Contrato realidad, como algunos expositores prefieren llamarla), diferencias que de no establecerla pudiera llevar a confusiones, busca este tribunal oportuno aclarar ambos conceptos y dejar plenamente establecido sus efectos.***

***En tal orden de ideas es oportuno recordar que: "los efectos fundamentales del derecho del trabajo, Principio únicamente a producirse a partir del instante en que el trabajador inicia la prestación del Servicio de manera que los efectos jurídicos que se derivan del Derecho del Trabajo se producen, no por el simple acuerdo de voluntades entre el trabajador y el patrono, sino cuando el obrero cumple efectivamente su obligación de prestar un Servicio. En otros términos expresados: el Derecho del Trabajo, que es un derecho protector de la vida, de la salud y de la condición económica del trabajador, parte del supuesto fundamental de la prestación del Servicio y es en razón de ella, que impone al patrono cargas y obligaciones" (véase Mario de la Cueva – Derecho Mexicano del Trabajo, volumen Primero).***

***No debe de esto desprenderse que el acuerdo de voluntades entre empleador y el trabajador, esté desprovisto de efectos jurídicos, ya que los efectos consisten respecto del trabajador, en la obligación de ponerse a disposición del empleador, para que éste utilice la fuerza de trabajo prometida y respecto al empleador, en la obligación de permitir al trabajador que desempeñe el empleo ofrecido.***

*La falta de cumplimiento de estas obligaciones por parte del empleado, acarrea el pago de salario correspondiente al tiempo que pierde el trabajador, cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del empleador (Arto. 15 inciso séptimo Código del Trabajo).*

*Tanto la acción de cumplimiento del Contrato de Trabajo o bien la acción subsidiaria de indemnización por su incumplimiento, que en el fondo pudieran conceptuarse de carácter civil, ya que en nada se diferencian de las acciones del derecho común, puede y deben ser intentadas ante los Jueces del Trabajo, al tenor del arto. 249 del Código del Trabajo.*

*Habiendo en el presente caso el actor reclamado indemnización por incumplimiento del Contrato de Trabajo, hay que examinar en primer lugar si existió pleno acuerdo de voluntades.*

*Al efecto, es de notar, que de la lectura del documento acompañado junto con la demanda, puede deducirse que independientemente de que sea cierto o no, que dicho documento estaba sujeto a ratificación de la oficina principal o del señor Plutarco Cordero Ardila, quien es el responsable administrativo de dicha desmontadora, el Contrato de trabajo consignado en dicho documento tiene los suficientes elementos para de el concluirse, que ambas partes se pusieran de acuerdo en cuanto a la ejecución de una obra determinada, en la cual los materiales serían proporcionados por la empresa y la fuerza de trabajo (mano de obra) por el trabajador. Sin embargo en dicho Contrato no se estableció ni la fecha de inicio de la obra, ni el de su conclusión.*

*Ciertamente como dice el Abogado de la parte actora, su cliente no iba a estar esperando por años que el emperador pusiese los materiales para dar inicio a la ejecución de la obra, y en esto estamos enteramente de acuerdo con él. Sin embargo, aún en el supuesto de que el acuerdo de voluntades hubiese quedado perfecto ¿ Qué tiempo dejó de percibir salario el trabajador por culpa del empleador? ¿Cuál es el salario promedio del trabajo para computársele el perjuicio causado? ¿Cuándo se le dijo que la obra ya no iba realizarse? ¿Hasta que punto La obra no se inició por culpa de la empleadora? ¿Qué actos concretos verificó el trabajador para demostrar su disposición de cumplimiento del Contrato de trabajo?*

*Estas interrogantes cuyas respuestas eran necesarias para establecer los perjuicios, ni siquiera fueron planteadas por el actor, más bien se limitó a pedir indemnización equivalente al valor total del Contrato, igual que el caso de rescisión unilateral de un Contrato por tiempo determinado cuando la relación laboral ya se encuentra iniciada. (Arto. 117 del Código del Trabajo) lo cual no es el caso de autos.*

***En consecuencia, no habiéndose establecido en alguna forma, más o menos ciertas los perjuicios causados, no cabe más que declarar sin lugar la demanda intentada, sin ninguna especial condenatoria en costas.***

**Arto. 22.-** Son capaces para contratar en materia laboral, los mayores de dieciséis años de edad.

**Aún cuando la edad mínima para contratar es de dieciseís años, mas adelante el mismo Códigoregula el trabajo de los menores en un Capítulo especial que comentare oportunamente.**

## CAPÍTULO II

## Formas o tipos de Contratos

**Cuando analizamos el elemento esencial del Contrato delTrabajo, decíamos que lo fundamental es la relación laboral que se caracteriza, por: a) La subordinación económica, y b) La dependencia administrativa o de dirección, ahora bien esto que es tan fundamental en la determinación de la existencia de las obligaciones reciprocas entre los sujetos del Derecho delTrabajo, puede y debe regularse mas ampliamente en lo que llamamos Contrato de Trabajo, quiero ser claro en esto, no significa que este instrumento del Derecho delTrabajo sea determinante, ya dijimos que lo que genera obligaciones entre las partes es la relación de trabajo, haya o no Contrato de Trabajo, pero vemos que esto en circunstancias normales y para garantía de las partes es importante celebrarlos, es una obligación que la Ley impone al empleador, ya que si se omite nunca se puede considerar atribuible al trabajador.**

**De manera general, podemos decir que los Contratos de trabajo pueden ser:**

**a) Atendiendo a los sujetos, Privados o Colectivos, si se trata de que el trabajador sea un individuo o un Sindicato.**

**b) Atendiendo al tiempo de duración del Contrato pueden ser de tiempo determinado o indeterminado, temporales y temporarios.**

**c) Según su forma de pago, a destajo, por unidad de obra o por unidad de tiempo.**

**d) Según su forma de suscribirse, puede ser escrito o verbal.**

**Arto. 23.-** El Contrato de trabajo se redactará en dos ejemplares firmados por ambas partes, entregándose uno de ellos al trabajador. Dichas copias podrán ser presentadas al Ministerio del Trabajo para su certificación.

**La forma del Contrato escrito esta contenida en el arto. 39 del Código anterior, el cual es más amplio en el sentido que permite al Empleador sustituir su firma por un facsímil, e igualmente contempla el envío de la copia al Ministerio del Trabajo.**

**Arto. 24. -** El Contrato de trabajo puede celebrarse verbalmente cuando se refiera:

**a)** Al trabajo en el campo;

**b)** Al servicio doméstico; y

**c)** A los trabajos temporales u ocasionales que no excedan de diez días.

En estos casos, el empleador suministrará al trabajador dentro de los primeros tres días de trabajo, una constancia que contenga la fecha de iniciación de la relación de trabajo, el servicio a prestar u obra a realizar y el salario estipulado. Salvo prueba en contrario, la constancia referida será suficiente para demostrar la existencia de la relación laboral.

**Los elementos del Contrato de trabajo verbal los encontramos en el arto. 46 del Código anterior, donde además se permite el Contrato verbal en los trabajos para producir una obra cuyo valor no exceda de cincuenta córdobas aunque el término para concluirla exceda de diez días.- Creo que el Legislador al eliminar este inciso del Código anterior, lo hizo por la cuantía, mas bien debió elevar la cuantía y no eliminar un inciso que en nada afectaba la materia que desarrolla el artículo y en algunos casos de trabajos puede ser de utilidad. Este artículo se refiere únicamente al trabajo temporal, u ocasional, es decir cuando se contrata a un trabajador para realizar un trabajo que se sabe que se agotara en un tiempo determinado, por ejemplo las personas que se contratan para levantar el inventario de una empresa, o para sustituir a un trabajador que esta de subsidio.**

**Arto. 25.-** La relación de trabajo o Contrato individual puede ser por tiempo determinado o indeterminado.

**Expresamente el Legislador clasifica los Contratos según el plazo en determinados e indeterminados, esta aclaración no existía en nuestro código anterior, el cual contenía tal distinción por exclusión, en el artículo 45.**

**Arto. 26.-** El Contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indeterminado, excepto cuando:

**a)** Cuando las partes convengan en un plazo.

**b)** Cuando para la realización de la obra o servicio el plazo este en función del tiempo de duración de los mismos;

**c)** Cuando se trate de trabajos estacionales o cíclicos sin perjuicio de lo estipulado en convenios o acuerdos colectivos.

**Es importante señalar que la norma es que todos los Contratos deTrabajo son indeterminados, los determinados son mas bien la excepción, por ello, sólo se puede alegar a falta de la existencia del Contrato deTrabajo, que la relación laboral era por un tiempo específico, salvo los casos contemplados en los incisos b) y c) del artículo que comentamos. Habla en este artículo de los conocidos como trabajos temporarios o de temporada, que el Código denomina cíclicos o estacionales y que en nuestro País son fundamentalmente los trabajos agrícolas de recolección de granos o corte de caña y café, por ejemplo, y que específicamente se sabe que duraran el tiempo que se este recolectando el producto, y aún cuando no se sabe con certeza los días de duración del trabajo, sí podemos afirmar que este tiene la misma extensión que la temporada agrícola de recolección.**

**Arto. 27.-** El Contrato o relación de trabajo se considera por tiempo indeterminado cuando no tiene plazo. Asimismo, cuando hubiere expirado el plazo del Contrato por tiempo determinado y el trabajador continúe prestando sus servicios por treinta días más, o cuando vencido el plazo de su segunda prórroga se continúe trabajando o se prorrogue nuevamente.

**Esta disposición, pretende resolver el mecanismo empleado por los patronos de hacer dos o más Contratos determinados sucesivos a un mismo trabajador para no incorporarlos como trabajadores permanentes y evitar pagarles las prestaciones contempladas en el Convenio Colectivo.- En la práctica la Jurisprudencia había resuelto esta simulación Legal, ya que se consideraba que después de dos Contratos sucesivos con el mismo trabajador, se reputaba la relación laboral como de tiempo indeterminado.- Lo que el artículo no aclara es que se considera sucesivo, ya que tal y como esta redactado, podría dejar pasar una semana y hacer un nuevo Contrato, de tal forma que se interrumpiría la relación de trabajo y se estaría contrariando la intención del Legislador.- Esperemos que la Jurisprudencia por analogía resuelva esta laguna jurídica.**

***En Sentencia número 164 de las diez y cuarenta y cinco minutos de la mañana del quince de Octubre de mil novecientos noventa y ocho, dice La Sala Laboral del Tribunal de Apelaciones de Managua en su considerando III, y cito: "Según nuestro derecho positivo, una de las condiciones en que el Contrato temporal se convierte en indefinido es cuando vencido el plazo de la segunda prorroga se continua trabajando o se prorrogue nuevamente..."***

**Arto. 28.-** En los Contrato por tiempo indeterminado, las partes pueden convenir un período de prueba no mayor de treinta días durante el cual cualquiera de ellas podrá poner fin a la relación de trabajo sin ninguna responsabilidad para las mismas.

**Establece el período de prueba para todos los Contratos de tiempo indeterminado, ya que la Legislación anterior, lo reconocía únicamente para los trabajadores domésticos.- Esta es una práctica saludable, existente en todas las Legislaciones del área Centroamericana. Hay que señalar que el período de prueba es opcional, no necesariamente todo Contrato de tiempo indeterminado lleva implícito el periodo de prueba, ya que el artículo que comentamos es potestativo, no taxativo, es decir si un empleador no estipula el periodo de prueba, sencillamente este no se da, pero se prevé el tiempo del mismo no puede ser mayor a treinta días, si el empleador se pasa un solo día ya deberá sujetarse a las reglas para la terminación del Contrato de trabajo por tiempo indeterminado.**

**Arto. 29.-** Se prohíbe estipular en el Contrato que no se pagarán prestaciones sociales. El derecho a las prestaciones sociales es irrenunciable.

Este artículo es sobrancero, ya que en los Principios del Código se establece que los derechos contemplados en el mismo son irrenunciables(Principio IV), y en consecuencia en cualquier momento el trabajador aun cuando diga que renuncia a sus prestaciones, puede reclamarlas.- Creo que el Legislador lo que pretendía era que no se estipulará en el Contrato que las prestaciones ya estaban incluidas en el pago pactado, que es una práctica corriente para evadir el pago de prestaciones, pero lo que dijo es totalmente diferente e innecesario.

Algunos empleadores ponen en el contrato de trabajo una cláusula que más o menos dice: "El Trabajador recibirá semanalmente la suma de quinientos córdobas C$500 (por ejemplo) , en dicho pago se incluye el séptimo, las vacaciones y el decimotercer mes proporcionales." Esto es incorrecto y al parecer a ello quiso referirse el Legislador.

## CAPÍTULO III

## De la Capacitación, los Traslados y Promociones

El Contrato de trabajo se realiza normalmente por un tiempo determinado, o como se dejo dicho en el capítulo anterior, por tiempo indeterminado, en virtud de la relación laboral entre empleadores y trabajadores se da una permanente y constante vinculación y relaciones directas, que definitivamente producen el desarrollo del trabajador y a veces la necesidad del perfeccionamiento técnico del mismo para adecuarse a las tecnologías más modernas que poco a poco se van implementando en las Empresas. Es lógico que un buen trabajador nadie quiere perderlo, así el empleador tiene mas interés en capacitar a sus viejos trabajadores, que contratar a trabajadores nuevos. Con la capacitación, el aprendizaje, la experiencia y demás desarrollo del trabajador, vienen las promociones o ascensos en puestos responsabilidades y por supuesto en salarios. Este constante cambio y evolución a veces obliga a los trabajadores a buscar nuevos horizontes e independizarse en algunos casos poniendo ellos mismos sus propias industrias, por lo que estos puestos deben ser repuestos, ya sea por trabajadores nuevos o promocionando y ascendiendo de cargos a los trabajadores de la misma Empresa, a esto se le denomina movimientos en la relación de trabajo, ya que no encierran una suspensión ni terminación

**del Contrato, sino únicamente una modificación del mismo que casi siempre beneficia al trabajador.**

**Arto. 30.-** Las empresas, en coordinación con las organizaciones de los trabajadores, fomentarán y realizarán actividades y programas periódicos de capacitación para ampliar los conocimientos, habilidades y destrezas de los trabajadores, y en los mismos se garantizará la participación de varones y mujeres. La capacitación sistemática deberá garantizarse al trabajador en casos de cierre temporal del centro de trabajo motivado por cambios tecnológicos de los mismos.

**Este es un artículo de intención sin ninguna fuerza, es mas bien una expresión de buena voluntad, que lo único que resolverá es que en los Convenios Colectivos se diga:" En materia de Capacitación las partes se estarán a lo que establece el Código del trabajo"**

**Arto. 31.-** Por mutuo acuerdo el trabajador podrá ser trasladado de una a otra plaza, de forma provisional o definitiva, sin que esto implique disminución de condiciones de trabajo y de salario ni de ningún derecho laboral.

**Este artículo es muy importante, ya que establece la voluntariedad en la movilidad laboral del trabajador dentro de la misma Empresa, y evita la utilización de este mecanismo para hacer despidos indirectos de los trabajadores. Cuando dabamos el concepto de Empresa y decía que se entiende esta como una unidad económica de producción la cual puede tener varias plantas ubicadas en diferente sitio dentro de la misma ciudad, hay que entender quc no se considera traslado el que se ubique al trabajador en uno u otro plantel según las necesidades de la Compañía.**

**Arto. 32.-** En situaciones de emergencia y para evitar la paralización de las labores u otras consecuencias, así como grave perjuicio económico, podrá efectuarse traslado provisional del trabajador, sin que dicho traslado pueda exceder del período de emergencia ni implicar perjuicio económico, podrá efectuarse traslado provisional del trabajador, sin que dicho traslado pueda exceder del período de emergencia ni implicar perjuicio salarial o cambio de la relación laboral.

**Este es un Principio de fidelidad a la Empresa que efectivamente es necesario, ya que en situaciones de emergencia los empleados deben cooperar en el resurgimiento de la misma, que es su fuente de subsistencia.- Por otro lado**

**impide a los empleadores utilizar este argumento para hacer traslados definitivos en contra de la voluntad de los trabajadores.**

**Arto. 33.-** La promoción es el cambio de asignación del trabajador de un puesto de nivel inferior a otro superior. Todo trabajador tiene derecho de ser promovido de un cargo a otro superior sin más limitaciones que las exigidas por razón de título o diploma y su calificación técnica para desempeñar la nueva actividad. Cuando se produzca una vacante, ésta será llenada preferentemente promoviendo al trabajador que llene los requisitos para el cargo.

**Define el concepto de promoción, y el derecho de los trabajadores a ser promovidos sin discriminación de ninguna naturaleza.- El problema para la aplicación de este artículo, es que trata de una materia muy subjetiva, y por lo tanto difícil de aplicar en la práctica.**

## CAPÍTULO IV

## De las invenciones, mejoras e innovaciones en los procesos de producción

**Arto. 34.-** Las invenciones, mejoras e innovaciones en los procesos industriales, serán objeto de la Ley de la materia.

**Este Capítulo que contiene un solo artículo es verdaderamente innecesario, ya que nos remite a una Ley que no existe, y evade totalmente referirse a un tema muy importante en la relación de trabajo, limitando el interés de los trabajadores por los inventos y las innovaciones.**

## CAPÍTULO V

## Suspensión del Contrato de trabajo

**La relación laboral se inicia con el surgimiento de la subordinación económica y la dependencia administrativa o jerárquica del trabajador hacia el empleador, y concluye cuando se rompen estos elementos, pero es**

posible, que aun cuando no se termine la relación de trabajo, se den circunstancias por las cuales las obligaciones principales que nacen con al relación laboral como son el pago del salario, por parte del empleador, y el prestación del trabajo por parte del trabajador, deben suspenderse, repito esto no trae aparejada la terminación del Contrato deTrabajo o la relación laboral, sino únicamente la suspensión de las obligaciones principales de ambos sujetos del Contrato deTrabajo.

Por considerarlo importante transcribo los comentario de Mario de La Cueva en su Libro "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrua S.A, Libro I, página 234/235.

La suspensión de las relaciones individuales de trabajo es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de los riesgos de trabajo, que impide al trabajador la prestación de su trabajo.
La institución es otra de las demostraciones mejores de la naturaleza del derecho del trabajo, pues las normas que la desenvuelven contemplan el problema desde el ángulo y en beneficio del trabajador, para establecer que cuando exista alguna circunstancia justificativa que le impide prestar su trabajo, el patrono no podrá disolver la relación y quedará obligado a respetar todos los derechos del trabajador y a reinstalarlo en su trabajo al desaparecer la causa que le había impedido desempeñarlo, o expresado con otra fórmula: es una institución que conserva la vida de las relaciones de trabajo, no obstante la no prestación del servio. Estas reflexiones nos transportan a la declaración de que nos hallamos frente ante un derecho de los trabajadores, por lo tanto, ante una institución que ratifica la idea del derecho del trabajo como el estatuto de y para la clase trabajadora.
Si consideramos que el estatuto laboral se propone realizar el derecho del hombre a una existencia decorosa en el presente y en mañana, podemos concluir que se trata de una institución necesaria, pues siempre surgirán circunstancias que impidan al hombre la prestación de su trabajo; cuando presenten un carácter temporal entrará en juego la idea de la suspensión, a fin de defender la estabilidad y evitar la disolución de las relaciones de trabajo. Sería injusto y contrario al principio de estabilidad, decretar que una enfermedad transitoria, como ocurría dentro del régimen del derecho civil, disolvería la relación, pero tampoco era posible ignorar la falta de la prestación del trabajador e imponer, salvo casos particulares, como los

riesgos de trabajo, la obligación de pagar el salario. Esta doble meditación es la justificación de la suspensión de los efectos de las relaciones de trabajo. Según estos apuntamientos, la suspensión se distingue de la disolución por su carácter temporal, lo que quiere decir que su aplicación está condicionada a la presencia de una circunstancia que no permita que el trabajador desarrolle su actividad durante algún tiempo, transcurrido el cual se reanudará la prestación de trabajo; en tanto la disolución indica que no podrá reanudarse la actividad. El ejemplo más notorio se da entre la enfermedad y la muerte.

Del concepto general que presentamos y de su razón, se desprenden los caracteres de la institución: a) La suspensión no solamente no produce la disolución de la relación de trabajo, sino al contrario, su finalidad es mantenerla viva, en estado latente o estático, para decirlo así, dentro del propósito de que recupere su funcionamiento tan pronto desaparezca la causa que la produjo y pueda surtir nuevamente todos sus efectos; b) Su función consiste, en la suspensión, del lado del trabajador, de la obligación de pagar el salario, esto es, el efecto fundamental es la suspensión de la prestación del trabajo y como consecuencia de ella, el pago del salario; c) La suspensión tiene un carácter temporal: el uso de este término parece redundante, pero es importante conservarlo porque es de empleo constante entre los trabajadores y en las Juntas de Conciliación y Arbitraje, y porque su supresión pudiera dar origen a una interpretación equivocada; d) El carácter temporal de la suspensión provoca una cuarta consideración: al concluir la causa que le dio origen, se reanudan los efectos de la relación, por lo tanto, el trabajador volverá a prestar el trabajo y el patrono pagará el salario.

**Arto. 35.-** Suspensión es la interrupción temporal de la ejecución del Contrato de trabajo. La suspensión puede provenir de cualquiera de las partes y no extingue la relación jurídica establecida.

**La suspensión estaba regulada a partir del arto 111 del Código del Trabajo anterior, en este artículo 111, se hacía una definición insuficiente de la suspensión.-Este artículo 35, enuncia el concepto de suspensión de la relación laboral, definiéndola como la interrupción temporal de la ejecución del Contrato de Trabajo. Es una definición adecuada, cuyos elementos son: que la interrupción debe ser temporal, que no extingue la**

**relación laboral, y que puede provenir de cualquiera de los sujetos del trabajo.**

**Arto. 36.-** La suspensión puede ser parcial o total en lo que se refiere a las obligaciones fundamentales del Contrato o relación de trabajo, y puede ser individual o colectiva en lo que se refiere a la cantidad de trabajadores involucrados.

**Esta materia estaba deficientemente tratada en el párrafo segundo del artículo 111 del código anterior.- Considero que el arto 36, abarca sin pretensiones las clases de suspensión que se dan en nuestro país, y que según el mismo pueden ser:**

**1)Total,**

**2) Parcial,**

**3) Individual,**

**4) Colectiva,**

**Haciendo referencia al artículo anterior (35) yo, haría otra distinción atendiendo a los sujetos:**

**5) Del Trabajador**

**6) Del Empleador.-**

**Suspensión total: Esta se da cuando se interrumpen los Contratos de trabajo de una Empresa, tanto para los trabajadores como para los empleadores.- Es un lapsus, en el cual no se generan obligaciones para ninguna de las partes.-**

**Suspensión parcial: Cuando afecta o se interrumpen las obligaciones de Empleadores o de Trabajadores.-**

**Suspensión Individual.- Cuando se refiere a un sólo trabajador o Empleador**

**Suspensión Colectiva.- Si abarca a todos los trabajadores o a todas las Empresas de un Consorcio.-**

**En los casos anteriores de la suspensión Colectiva, o Individual, también pueden ser totales, si se interrumpen las obligaciones de ambas partes o parciales si se interrumpen únicamente las obligaciones del Empleador o del Trabajador.**

**Arto. 37.-** Serán causas de suspensión individual:

**a)**La incapacidad del trabajador derivada de accidente o enfermedad profesional hasta por un período que no exceda de doce meses, mientras no se determine incapacidad sobreviviente total o parcial permanente;

**En este caso el trabajador se encuentra imposibilitado y por lo tanto no esta obligado a trabajar, por otro lado como esta asegurado es el INSS quien le debe mantener el subsidio salarial mientras dure la suspensión. Pasado el año que se refiere este inciso, el Seguro Social puede declarar al trabajador "Incapaz" y asumir el pago de la pensión por incapacidad o darle de alta para que se reincorpore a su trabajo, en el primer caso el empleador da por terminado el contrato de trabajo pagándole su antigüedad y demás prestaciones a que tuviese derecho, en el segundo caso lo reinstala en su mismo puesto de trabajo y termina la suspensión.**

**b)** La enfermedad común o accidente no profesional que conlleve incapacidad temporal del trabajador hasta por un período de veintiséis semanas prorrogables por veintiséis semanas más;

**Esta es una situación diferente a la planteada en el inciso anterior, ya que en aquel el Legislador se refiere a una enfermedad o incapacidad profesional en cambio aquí se refiere a la enfermedad común, o accidente común. Entendemos por enfermedad profesional aquella que ha contraído el trabajador como consecuencia de su trabajo, por ejemplo cuando se labora en lugares húmedos se tiende a padecer de reumatismo, el cual se consideraría enfermedad profesional, igualmente el accidente profesional es aquel que se produce en el centro de trabajo cuando el trabajador esta desempeñando sus funciones. Al contrario se considera accidente y enfermedad común las que sufre el trabajador fuera de su trabajo o sin relación con este. Podemos señalar que también se considera accidente profesional el ocurrido al trabajador en el trayecto entre su centro de trabajo y su casa, siempre y cuando el recorrido sea el empleado normalmente por el trabajador en su desplazamiento diario.**

c) El reposo pre y postnatal de la trabajadora embarazada;

**El Legislador no considera el parto como una enfermedad sino como una situación diferente y por eso le dedica un inciso aparte.**

d) Detención, arresto o prisión preventiva del trabajador, siempre que sea seguido de sobreseimiento definitivo y en este caso el salario dejará de percibirse desde el momento en que se produzca la detención o arresto, sin perjuicio de lo dispuesto en el Artículo 17, inciso h) de este código. Si el trabajador actúo en cumplimiento de sus funciones, o en defensa de la persona o de los intereses del empleador, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél;

**El Tribunal de Apelaciones de Managua Sala Laboral cuando se trata de esta clase de suspensión ya que considera que cuando la culpa del arresto es del empleador debe pagar salarios, veamos lo que se dice en la *Sentencia no. 116 de las diez y cuarenta minutos de la mañana del veinte de Enero de mil novecientos noventa y nueve en su considerando II, y cito: "Sobre la situación que da origen a la demanda esta Sala en varias Sentencias ha sentado su posición muy claramente. Cuando el trabajador es arrestado por cualquier causa que fuere, la relación laboral se SUSPENDE (no termina) hasta tanto se dicte Sentencia absolutoria y esta quede firme. (artos 114 C.T anterior y Arto. 37, d) C.T actual). En estos casos se suspenden las obligaciones tanto del empleador como del trabajador, o sea fundamentalmente el pago del salario y la prestación del servicio respectivamente. Sin embargo cuando la suspensión del trabajo es por culpa del empleador no puede este descontar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que se vea imposibilitado de trabajar. (artos 17 h) C.T actual y Arto. 15 inciso 7º C.T anterior)...."***

e) Medida disciplinaria de suspensión de labores sin goce de salario de acuerdo al reglamento interno de la empresa;

**El Legislador permite que al trabajador se le sancione con perdida de su salario como medida disciplinaria siempre que la misma este contenida en el Reglamento Interno, lo que nos parece un poco abusivo es que no fije limites, a un empleador se le puede ocurrir un mes de sanción por ejemplo lo que convertiría el castigo mas bien en una sanción no solo para el trabajador sino para toda la familia de este ya que normalmente se sobrevive con el salario.**

**f)** La designación o elección de los trabajadores como representantes ante los organismos estatales, Juntas de conciliación y arbitraje, Comisión Nacional del Salario Mínimo y otras conforme la Ley y sin goce de salario en su caso;

**Lo que no entendemos de este articulo es la frase final..."y sin goce de salario en su caso". Podemos entenderlo de dos maneras, una que en estos casos la suspensión es sin goce de salario o que en cada caso la ley puede determinar si es o no con goce de salario, siguiendo la practica de beneficiar al trabajador adoptaremos la segunda tesis como la mas adecuada.**

**g)** El mutuo consentimiento:

**Esto es cuando el trabajador pide permiso para hacer un estudio especial o cuando pide permisos especiales, como es de común acuerdo el que sea con goce de salario o no depende de la voluntad de las partes y los acuerdos a que ambos lleguen.**

La suspensión se efectuará:

**1)** En el caso del inciso a) de este artículo desde la fecha en que se produzca la incapacidad para el trabajo, hasta que termine el período fijado por las autoridades de seguridad social o antes si desaparece la incapacidad para el trabajo.

**2)** En el caso del inciso d) desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad judicial o administrativa, hasta la fecha en que cause ejecutoria la Sentencia que lo absuelva o termine el arresto. El trabajador deberá dar aviso al empleador dentro de los tres días de su detención o arresto, más el término de la distancia, y presentarse al trabajo dentro de los tres días siguientes al cese de su detención o arresto, más el término de la distancia, con la certificación o constancia extendida a su favor por la autoridad competente.

**3)** La suspensión se efectuará en el caso del inciso f), desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargo.

**El artículo 112 del Código anterior regulaba las causas de suspensión pero se trataba mas bien de la suspensión colectiva, y no se consideraban en el capítulo de la suspensión las individuales, sino que se regulaban en cada uno de los casos en particular y desordenadamente.-**

**Este artículo se refiere a la suspensión individual, total y parcial, aunque debemos entender por omisión que cuando no establece explícitamente que se trata de suspensión parcial, es decir que solo suspende el trabajo del empleador pero no el salario, estamos ante una suspensión total.-**

**El inciso d) esta contemplado en el artículo 114 del Código anterior.**

**Arto. 38.-** Se considera suspensión colectiva la que afecta a una parte o a la totalidad de los trabajadores de una empresa o lugar de trabajo por una de las siguientes causas no imputables al empleador:

**a)**La falta de materia prima;

**Esto es lógico si no hay materia prima no se puede producir y debe entonces cerrarse el área de producción. A veces lo que hacen muchas empresas para no afectar a los trabajadores es que los mandan de vacaciones, esta práctica es generalmente aceptada tanto por lo obreros como por las autoridades administrativas del Ministerio del Trabajo, aún cuando estas superen el tiempo al que tendrían derecho de descansar los trabajadores.**

**b)** El cierre de la empresa o centro de trabajo ordenado por autoridad competente de acuerdo a razones preventivas o correctivas de higiene y seguridad;

**c)** El cierre temporal de la empresa o centro de trabajo por razones técnicas o económicas.

**d)** La fuerza mayor o caso fortuito, cuando traigan como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.

Para toda suspensión colectiva se procurará el mutuo consentimiento del empleador y los trabajadores a través de una comisión bipartita.

Salvo el caso fortuito o la fuerza mayor no imputables al empleador y debidamente comprobado, toda suspensión colectiva, deberá ser autorizada de previo por el Ministerio del Trabajo, por intermedio de las Inspectorías Departamentales del Trabajo, los que darán audiencia a los trabajadores y al empleador, o sus representantes legales, debiendo pronunciarse sobre la suspensión dentro de los siguientes seis días de solicitada, si existe o no causa justificada para la misma. Autorizada la suspensión, el empleador pagará seis días de salario a los trabajadores.

**Los incisos a) y d) estaban contemplados en los incisos 1) y 4) del artículo 112 del Código anterior, además este código contemplaba, como causas de suspensión, la falta de fondos, o imposibilidad para obtenerlos, el exceso de producción, la muerte o incapacidad mental del directorio de la Empresa y la enfermedad contagiosa del trabajador.- Como se puede apreciar el Código anterior era más preciso, y por lo tanto impedía el abuso de este instrumento legal, en cambio la redacción del artículo 38, prácticamente permite a los Empleadores en el momento que se les ocurra, solicitar la suspensión por casi cualquier causa, ya que el inciso c) establece c) El cierre temporal de la empresa o centro de trabajo por razones técnicas o económicas., y esto le da una puerta abierta al Empleador, ya que con este inciso todos los demás están sobrando, son de relleno.-El que se requiera la autorización del Inspector del Trabajo es solo un trámite que ya estaba funcionando y que lo contemplaba implícitamente en la parte final del artículo 112 del Código anterior, por lo tanto lo único que hace este artículo es ampliar casi sin límite para el Empleador las causas de suspensión y reconoce una practica, cual es la previa autorización del Inspector del Trabajo.- El pago de los seis días de salario ya los contemplaba el Código anterior.**

**Arto. 39.-** El inspector departamental del Trabajo notificará a los trabajadores la reanudación de las labores una vez que cesen las causas que dieron lugar a la suspensión, o cuando venza el período por la que fue autorizada. Los empleadores deberán proporcionar al inspector la información pertinente que le solicite.

**Este artículo es el párrafo segundo del artículo 113 del Código anterior, por razones desconocidas el Legislador omitió el párrafo primero de ese artículo, que realmente era necesario, ya que contemplaba la obligación del trabajador de presentarse a sus labores una vez terminada la suspensión en un plazo de treinta días, desde la fecha en que esta concluía, tal y como quedo el artículo 39, no sabemos si el trabajador esta obligado a presentarse de inmediato o si tiene un plazo para llegar a su trabajo.- Este es un grave retroceso en materia Legislativa, ya que al no establecer un plazo, el trabajador puede presentarse tres meses después y alegar que no tenía conocimiento de la terminación de la suspensión, o el empleador tendrá que notificar a cada uno de los trabajadores a través de la Inspección del Trabajo y aún en este caso se puede alegar cualquier razón para no estar a tiempo en el trabajo, y originar un juicio, innecesario.- No entendemos si con estas imprecisiones se quiere proteger o desproteger al trabajador, lo**

que pasa es que cuando se dejan estas lagunas se convierten en un arma de doble filo, que sólo perjuicios trae a las relaciones entre trabajadores y empleadores.Veamos como resuelve elTribunal de Apelaciones de Managua Sala Laboral este vacío en *Sentencia número 171 de las diez y cuarenta minutos de la mañana del siete de Noviembre de mil novecientos noventa y siete dice: II El artículo 114 C.T(anterior) establecía que el trabajador debe reanudar su trabajo dentro de los dos días siguientes en que cesaron las causas que obligaron a la suspensión del trabajo. En el expediente solamente encontramos como referencia la certificación de Sentencia absolutoria (folio 16) que aparentemente le fue entregada al actor o al menos estaba a su disposición en la fecha del primero de junio de 1995; y como vemos antes, es se presentó al trabajo hasta el veinte de junio, o sea que no cumplió con el artículo 114 C.T.*

Es totalmente inapropiado que el Legislador aplique el Código anterior cuando este fue expresamente derogado por el nuevo Código que en su artículo 406 expresamente deroga el Decreto 336 y sus reformas, pero dado las omisiones del Código vigente elTribunal recurre a este mecanismo totalmente ilógico pero necesario.

## CAPÍTULO VI

## De la terminación del Contrato individual o relación de trabajo

Los Contratos de trabajo o la relación laboral como todo en el ámbito del Derecho tiene su fin, a esto se denomina terminación de la relación laboral, rescisión del Contrato de trabajo, o terminación del trabajo, en verdad se trata del momento jurídico en que el vínculo laboral se rompe. Este rompimiento puede ser voluntario, es decir de mutuo acuerdo, o generado por la conducta de una de las partes, que de antemano, significa una trasgresión a las obligaciones del Contrato, y por lo tanto trae como consecuencia directa y necesaria la terminación del Contrato de trabajo. Hay que considerar que existen otros casos en los cuales el Contrato sencillamente llega al termino para el cual fue estipulado y sencillamente termina por agotamiento o conclusión del tiempo de duración del mismo, igualmente un Contrato que se pacto para la realización de un trabajo en

particular, o la ejecución de una obra, lógicamente concluye cuando este trabajo o aquella obra se ha concluido.

La terminación del Contrato de trabajo, generalmente se resuelve sin mayores responsabilidades para las partes, cuando su conclusión es producto de la expiración del termino para el cual fue contratado, o la ejecución de la obra pactada, pero cuando una de las partes rompe sin razón o violentamente el Contrato de trabajo, la Ley prevé responsabilidades especiales para las partes que han violado los términos del Contrato o le han puesto fin sin que existan causas justificadas.

Nuestra legislación no hace ninguna diferencia entre "terminación" y "rescisión" de la relación laboral, en la rescisión, se trata de los casos en que hay violación al contrato o a las obligaciones de las partes, es decir, se invocan causas justas para una de las partes, en cambio cuando se habla de terminación mas bien nos referimos a que la obligación cesó por que se venció el término o por voluntad de las partes, al respecto cito lo pertinente del libro de Mario de la Cueva Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Editorial Porrua S.A Libro I páginas 240/241.

"Los conceptos rescisión y terminación de las relaciones individuales de trabajo.

La rescisión es la disolución de las relaciones de trabajo, decretada por uno de sus sujetos, cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones. La rescisión es el resultado del ejercicio de un derecho potestativo que corresponde a cada uno de los sujetos de la relación, en el caso de que el otro, como se dice en la definición, incumple gravemente sus obligaciones, por lo tanto, el titular del derecho puede hacer uso de él o abstenerse; así, a ejemplo: un trabajador falta injustificadamente a su trabajo cuatro o más días; el empresario puede separarlo, pero puede también conservarlo.
El ejercicio de esa potestad está condicionado por algunos presupuestos: a) Un acto o una omisión, imputable a uno de los sujetos de la relación, que implique el incumplimiento de una obligación derivada de la relación de trabajo; b) El incumplimiento resultante del acto u omisión debe ser de naturaleza grave: la Ley considera que no todo incumplimiento de una obligación amerita la disolución de la relación, o expresado en forma distinta: el incumplimiento ha de referirse a las obligaciones principales o importantes, pues en la prestación del trabajo, las faltas, los descuidos y los

errores en el cumplimiento de las obligaciones secundarias son frecuentes, para no decir inevitables, dada la naturaleza humana, y si se las reputara causas suficientes para la disolución de las relaciones, el principio de la estabilidad devendría precario. c) El dato relevante en la rescisión radica en la circunstancia de que se trata siempre de un acto humano carente de necesidad física, por lo tanto, que pudo haberse evitado.
La terminación es la disolución de las relaciones de trabajo, por mutuo consentimiento o como consecuencia de la interferencia de un hecho, independiente de la voluntad de los trabajadores o de los patronos, que hace imposible su continuación; así, a ejemplo, la incapacidad física o mental del trabajador. Por su naturaleza, y salvo el caso del mutuo consentimiento, es el resultado de la admisión del principio de que los hechos se imponen en las relaciones jurídicas.
Si se comparan las dos instituciones se observará que su diferencia, y volvemos a salvar el caso del mutuo consentimiento, radica en que la rescisión toma su origen en el incumplimiento culposo de las obligaciones, en tanto la terminación es la consecuencia de un hecho, ajeno a la voluntad de los hombres, que se impone a la relación jurídica. La distinción es importante, pues la diversidad de causas produce efectos diferentes, tanto en lo que concierne a las formas de operación cuanto en las consecuencias de la disolución."

Nuestra Sala Laboral al respecto dice:

***La sentencia de las diez y cuarenta minutos de la mañana del veintitrés de Diciembre de mil novecientos noventa y ocho dictada por el Tribunal de Apelaciones de Managua, Sala Laboral en su parte considerativa expresa:***

***Sobre este aspecto interpretativo del nuevo Código del Trabajo este Tribunal sentó su criterio sobre las "FORMAS LEGALES DE PONER PERMINO AL CONTRATO DE TRABAJO POR VOLUNTAD UNILATERAL DEL EMPLEADOR", desde en sentencia de las once y cuarenta y cinco minutos de la mañana del nueve de Enero del corriente año, expresando lo siguiente:***

***"Nuestro Código regula las condiciones en las que el empleador puede poner término al contrato de trabajo de forma unilateral, básicamente bajo dos condiciones: a) Una de ellas es por la existencia de causas justas, las que en un NUMERO CLAUSUS o sea de manera taxativa están contempladas en el Art. 48 C.T. Previo a la aplicación de este articulo se debe obtener la autorización del MITRAB, tras seguir su procedimiento administrativo. Si el empleador cumple con***

***el procedimiento y comprueba la existencia de la causa alegada no tiene mas responsabilidad que la establecida en el arto. 42 C.T.***

***b) La otra forma es el despido ad-nutum o sin justa causa sin justa causa contemplada en el arto. 45 C.T. En este caso no requiere la autorización previa del MITRAB, ni comprobar ni comprobar la existencia de causas justas para el despido, pero debe pagar la indemnización contenida en el mismo. Este arto. 45 C.T, no es aplicable en todos los casos a la pura y simple voluntad del empleador. En efecto el arto. 46 C.T, contiene una serie de situaciones en las cuales no es aplicable. Entre estas situaciones nos encontramos la violación a disposiciones prohibitivas contenidas en el Código. El tramite ante el Ministerio del Trabajo es un prerrequisito procesal establecido por la Ley, previo a ser atendido el asunto por las autoridades judiciales. Por lo tanto antes de entrar a conocer sobre el fondo del asunto, es deber de esta autoridad conocer si se cumplió o no con ese prerrequisito***

**Arto. 40.-** La terminación del Contrato individual o relación de trabajo pone fin a la generación de los derechos y obligaciones que emanan de los mismos.

**El Contrato de Trabajo como todo vínculo jurídico se termina, ya sea por voluntad de las partes o por cualquier otra causa que origine la imposibilidad de su cumplimiento, pero casi todos los Códigos y tratadistas, omiten una definición de terminación del Contrato de Trabajo. Nuestros Legisladores en su pretensión de dar un concepto de terminación expresan un criterio totalmente anti - técnico, e inadecuado, ya que dicen que la terminación de el Contrato de Trabajo o de la Relación Laboral pone fin a la "generación" de los derechos y obligaciones que emanan de los mismos, es decir, a lo que se pone fin es a la generación de derechos, no al vínculo mismo, lo cual es totalmente falso, el Contrato, y la Relación terminan, y los derechos y obligaciones que emanan del mismo igual, la generación es una consecuencia del Contrato pero no el Contrato mismo, el Legislador toma el efecto, pero pareciera que deja intacto el vínculo, y esto es equivocado, no es la generación de derechos la que se termina, sino el derecho mismo el que concluye.- El Código anterior no daba ningún concepto de terminación de la relación laboral.**

**Arto. 41.-** El Contrato individual o relación de trabajo termina:

**a)**Por expiración del plazo convenido o conclusión de la obra o servicio que dieron origen al Contrato;

**Este inciso contempla la terminación de los Contratos por tiempo determinado o de obra.-**

**b)** Por muerte o incapacidad permanente del empleador que traiga como consecuencia precisa la terminación de la empresa, o por muerte o incapacidad permanente del trabajador.

**En este caso se debe entender que se trata de Empleadores individuales o personas naturales.-**

**c)** Por Sentencia condenatoria o pena privativa de la libertad del trabajador;

**Existe una imposibilidad real del trabajador de continuar con su trabajo, en consecuencia la relación debe terminarse, la razón principal es el incumplimiento de sus obligaciones contractuales por parte del trabajador, la causa es, la Sentencia condenatoria, pero es equivocado decir que la terminación se da por el hecho de que el trabajador fue condenado, repito esta es la causa, que origina el incumplimiento de las obligaciones del trabajador, ya que no puede asistir a su trabajo, aceptar esto seria darle trascendencia, laboral a un hecho desligado totalmente de la relación laboral.-**

*El Tribunal de Apelaciones, Sala Laboral en la Sentencia de las doce y diez minutos de la tarde del quince de mayo de mil novecientos noventa y siete, en su considerando V expresó lo siguiente: "Está Sala considera de importancia el análisis sereno de esta situación que se plantea, cuando un trabajador es arrestado y enjuiciado judicialmente para la averiguación de un delito que se le imputa". El Auto de Prisión es una Sentencia Interlocutoria y por tanto no definitivo, que se puede dictar aún con presunción de la delincuencia del imputado, que bien puede desvanecerse en el plenario; y que además no imponga ninguna pena por cuanto no es Sentencia condenatoria. Ella solo manda que el imputado guarde prisión para mientras se siguen las investigaciones y con toda la prueba de cargo y descargo se llega a la resolución o Sentencia final, a veces pasando y otras no, según sea el delito, por un Tribunal de jurados".*

**d)** Por cesación definitiva de la industria, comercio o servicio basado en motivos económicos legalmente fundamentados y debidamente comprobados por el Ministerio del Trabajo;

**Le da intervención al Ministerio delTrabajo en la justificación de las causas que esgrima el Empleador para cerrar la Empresa, este es un precedente muy peligroso, ya que permite al Empleador, casi por cualquier razón solicitar la terminación de los Contratos de trabajo de todos o de un grupo de trabajadores sin causas definidas en el Código, en el pasado a esto se le llamo, "COMPACTACION", fue utilizado durante el gobierno sandinista y denunciado por los mismos empleadores ante la OIT como violación a los derechos laborales, ahora este Código incorpora esta figura que desvirtúa la relación laboral. -**

**e)** Por resolución judicial firme cuya consecuencia sea la desaparición definitiva de la empresa;

**La quiebra de una Empresa trae como consecuencia lógica la terminación de todos los Contratos deTrabajo, este es uno de los pocos casos que se nos ocurren que pueden darse en virtud de Sentencia judicial.-**

**f)** Por terminación del Contrato de acuerdo con la Ley;

**Encierra las causas de terminación de todos los tipos de Contratos que contempla el Código.-**

**g)** Por jubilación del trabajador;

**Lógicamente el trabajador jubilado pasa a otro régimen (de pensión) y al no desempeñar un trabajo, que es el elemento esencial de la relación laboral desde la perspectiva del trabajador, el Contrato debe terminarse, claro que en vista de los años de servicio y de la Ley de Seguridad Social, el trabajador queda protegido por el régimen de pensión por parte del Seguro Social, inclusive en caso de convenios colectivo puede mantener una vinculación con la Empresa, pero nunca bajo la modalidad de Contrato de trabajo. En caso de jubilación el trabajador tiene derecho al pago de sus prestaciones de Ley y antigüedad conforme el artículo 45 CT o el Convenio Colectivo si lo hubiere.**

**h)** Por fuerza mayor o caso fortuito cuando traigan como consecuencia precisa el cierre de la empresa.

La fuerza mayor y el caso fortuito es en todas las legislaciones una causa de terminación del Contrato.

El artículo 115 del Código anterior establecía las causas de terminación del Contrato deTrabajo, las cuales se incorporan en este artículo, el cual en vez de la causa de fuerza mayor o caso fortuito que establecía en su inciso 3) el Código anterior, señalaba mas concretamente las causales d) e) y f.-

*En sentencia # 1,790 de las diez y veinte minutos de la mañana del veintinueve de Octubre de mil novecientos noventa y siete del Tribunal de Apelaciones, Sala Laboral de Managua, se aprecia que el demandante alega causa justa de despido de un chofer, por que la camioneta en que trabajaba fue robada, la Sala en su único considerando expresa:".......La demandada pretende argumentar que la relación laboral termina por fuerza mayor, ya que el vehículo que utilizaba el actor para desempeñar sus funciones fue robado y pretende establecer que esto no es culpa de la demandada sino del actor por no haberlo cuidado con toda responsabilidad. Este argumento es vacío y totalmente incongruente, al actor se le contrato para tareas específicas y toda vez que el taller recibe la camioneta queda bajo su responsabilidad, no se le puede inculpar al actor por una situación que se ha vuelto muy común en Nicaragua, ni los mas avispados chóferes o propietarios de vehículos escapan de este tipo de delincuentes, incluso existe toda una red Nacional e Internacional dedicada a estos fines.*

*En consecuencia de lo anterior esta Sala estima que la sentencia apelada debe ser confirmada en todas sus partes por considerarla equitativa, ponderada y justa.*

Es importante anotar la sentencia de las diez y cuarenta minutos de la mañana del veintitrés de Diciembre de mil novecientos noventa y ocho dictada por elTribunal de Apelaciones de Managua, Sala Laboral la que en su parte considerativa expresa:

*Sobre este aspecto interpretativo del nuevo Código del Trabajo este Tribunal sentó su criterio sobre las "FORMAS LEGALES DE PONER PERMINO AL CONTRATO DE TRABAJO POR VOLUNTAD UNILATERAL DEL EMPELADOR", desde en sentencia de las once y cuarenta y cinco minutos de la mañana del nueve de Enero del corriente año, expresando lo siguiente:*

*"Nuestro Código regula las condiciones en las que el empleador puede poner término al contrato de trabajo de forma unilateral, básicamente bajo dos condiciones: a) Una de ellas es por la existencia de causas justas, las que en un NUMERO CLAUSUS o sea de manera taxativa están contempladas en el Art. 48*

*C.T. Previo a la aplicación de este articulo se debe obtener la autorización del MITRAB, tras seguir su procedimiento administrativo. Si el empleador cumple con el procedimiento y comprueba la existencia de la causa alegada no tiene mas responsabilidad que la establecida en el arto. 42 C.T.*

*b) La otra forma es el despido ad-nutum o sin justa causa sin justa causa contemplada en el arto. 45 C.T. En este caso no requiere la autorización previa del MITRAB, ni comprobar ni comprobar la existencia de causas justas para el despido, pero debe pagar la indemnización contenida en el mismo. Este arto. 45 C.T, no es aplicable en todos los casos a la pura y simple voluntad del empelador. En efecto el arto. 46 C.T, contiene una serie de situaciones en las cuales no es aplicable. Entre estas situaciones nos encontramos la violación a disposiciones prohibitivas contenidas en el Código. El tramite ante el Ministerio del Trabajo es un prerrequisito procesal establecido por la Ley, previo a ser atendido el asunto por las autoridades judiciales. Por lo tanto antes de entrar a conocer sobre el fondo del asunto, es deber de esta autoridad conocer si se cumplió o no con ese prerrequisito...."*

**Arto. 42.-** Cualquiera sea la causa de terminación del Contrato de trabajo, el empleador está obligado conforme la Ley, a pagar al trabajador, o a quien corresponda en el caso del literal b), la parte proporcional de las prestaciones tales como vacaciones y decimotercer mes.

**Este artículo esta mal redactado ya que nos remite a un numeral b) pero no sabemos de que artículo, ya que el mismo no tiene numerales, deducimos por simple lógica que se refiere al numeral b) del artículo anterior, pero si seguimos el Principio de Legalidad en el sentido de que la Ley no esta sujeta a la interpretación del judicial ni de las partes y debe aplicarse tal y como se deja establecido en la misma, al respecto el Código Civil en su Título Preliminar precepto XVI, establece " Al aplicar la Ley, no puede atribuírsele otro sentido que el que resulte explícitamente de los términos empleados, dada la relación que entre los mismos debe existir y la intención del Legislador". Es necesario para resolver esta y otras contradicciones de este Código pedir una interpretación auténtica a la Asamblea Nacional, o la reforma al Código, de otra manera y mientras esto no ocurra tendríamos que concluir con que este artículo es inaplicable.**

**Arto. 43.-** La terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo o renuncia no afecta el derecho adquirido del trabajador por antigüedad conforme el artículo 45 de este Código.

Este artículo es extremadamente conflictivo y causa muchos problemas legales, por que la técnica Legislativa utilizada es incorrecta, ya que regula circunstancias jurídicas posteriores o tratadas en artículos posteriores, lo cual nos dificulta el estudio, puesto que tenemos que adelantarnos para poder comentarlo.- Por lo anterior haré las anotaciones y comentarios mas adelante. Valga aclarar que tanto este artículo como el 45 C.T fueron vetados por El Presidente de la República y solamente después de una negociación entre empleadores y sindicatos la Asamblea Nacional aprobó las sugerencias de las partes, quedando estos y otros artículos reformados. Posteriormente se publicó el Código con estos artículos ya consensuados. El artículo original 43 C.T decía: "La terminación de la relación laboral no afecta el derecho adquirido del trabajador sobre la indemnización por antigüedad conforme el artículo 45 de este código." Como podemos apreciar en el artículo original se refería en los mismos términos del 45 es decir hablaba de "Indemnización", la reforma nos habla de " Derecho por antigüedad", en verdad según lo veremos mas adelante el 45 C.T se refiere a una "sanción" para el empleador que despide sin causa justa y o sin llenar los trámites contemplados en la Ley, es un castigo, y efectivamente el 43 C.T como estaba redactado antes, trasformaba esa sanción en derecho adquirido para los efectos de cualquier terminación sin justa causa de la relación laboral, pero como esta redactado ahora, mas bien parece que se refiere a otra cosa es decir a un derecho de antigüedad que no aparece ni en el 45 C.T ni en ninguna otra parte del Código, ya que como decíamos antes la indemnización a que se refiere el 45C.T es una sanción, en cambio la retribución a que se refiere el 43 C.T es una prestación. En este sentido hay un vacío jurídico, ya que la Ley se refiere (arto. 43 C.T) a una prestación que no la contempla el artículo a que se hace referencia, ya que este no establece ninguna prestación por antigüedad, sino que UN CASTIGO POR DESPEDIR ALTRABAJADOR, y la antigüedad es solo una forma de medir el castigo, pero nunca un derecho. Por otro lado hay que señalar, que el artículo original no hablaba de renuncia del trabajador sino que simplemente se refería a la constitución del derecho que posteriormente el artículo 45C.T aclaraba y desarrollaba, pero las negociaciones vinieron a crear una confusión que es difícil resolver, ya que en la nueva redacción del arto 43C.T, se habla del caso de renuncia del trabajador, y lo remite al pago de una indemnización, contemplada en el 45C.T, esto es ridículo además

**por que si un trabajador se esta retirando voluntariamente como es que la Ley va obligar al empleador a pagar un CASTIGO, o SANCION o IMDEMNIZACION, si no ha cometido ninguna falta, es ilógico y antijurídico, hay que definir, si el pago por años de servicio es una prestación o una indemnización, en el primer caso el enunciado del artículo 43C.T es correcto, en el segundo es ridículo e ilegal, El problema es que se quiso corregir errores mediante negociaciones Políticas sin atenerse a ninguna técnica jurídica, y definitivamente que los redactores de las reformas no tenían nada que ver con el Derecho, ya que han creado una tremenda confusión.**

***El Tribunal de Apelaciones de Managua, Sala Laboral, expreso en la Sentencia No. 38, emitida a las diez y diez minutos de la mañana, del veintiuno de Mayo de mil novecientos noventa y siete lo siguiente:***

***"El arto. 45 C.T., establece una indemnización a pagar al trabajador cuando el empleador rescinde el Contrato de trabajo por tiempo indeterminado sin causa justificada. El arto. 43 C.T. se encarga de esclarecer que ese derecho no lo pierde, aún cuando la relación laboral se termine por mutuo acuerdo o renuncia. O sea que la "indemnización" de que hablan estos dos artículos corresponde al clásico "derecho de antigüedad", que los trabajadores han venido conquistando tras largas e históricas luchas logrando primero su incorporación en los Convenios Colectivos; y luego en las Leyes desde hace ya varios años en otros países, y hasta ahora en Nicaragua." "Se trata de una prestación que se deriva del solo hecho del trabajo, por lo que, al igual que las vacaciones, debe otorgarse a los trabajadores por el solo transcurso del tiempo. (Mario de la Cueva)***

***A este respecto la Sala Laboral del Tribunal de Apelaciones de Managua en su Sentencia 131 de las doce y diez minutos de la tarde del doce de Enero de mil novecientos noventa y nueve dice en la parte final del Considerando I, y cito: "Y no nos cabe la menor duda de que "LA INTENCIÓN DEL LEGISLADOR" al redactar el artículo 43 C.T, fue la de que el trabajador que renuncia no pierde el derecho o indemnización por antigüedad que manda el Arto. 45 C.T, siempre y cuando se ajuste al aviso previo de quince días que prescribe el artículo 44 C.T.***

**Arto. 44.-** Cuando el Contrato fuere por tiempo indeterminado, el trabajador podrá darlo por terminado avisando al empleador por escrito con quince días de anticipación.

En el caso de los trabajadores del campo, éstos podrán hacer la notificación al empleador verbalmente en presencia de dos testigos.

**El Código anterior establecía en el artículo 116, el preaviso por parte del trabajador de un mes, este artículo lo reduce a quince días.- En la practica nunca se aplico el preaviso del trabajador, y el empleador no exigió este derecho, por lo que el Legislador decidió reducirlo a quince días, la verdad es que no tiene mayor sentido esta obligación, por que en la practica nunca se ha dado el caso de que un empleador demande al trabajador por retirarse de la Empresa sin dar el preaviso de Ley.**

**El artículo 43C.T establece que aun en caso de renuncia del trabajador debe reconocérsele el derecho de antigüedad a que se refiere el artículo 45 C.T, pero debemos entender que para que tenga derecho el trabajador al pago de esta prestación, debe renunciar dando un preaviso de quince días al empleador, por que de lo contrario, estaría perdiendo el derecho, al existir causa justa para el empleador aun cuando no lo autorice el Ministerio del Trabajo, ya que hay una violación a la Ley por parte del Trabajador, el Legislador no dice absolutamente nada de esto, pero debe entenderse que cuando el retiro por renuncia se hace en violación a lo que establece el arto. 44C.T cabe alegarlo como causa de despido justificada para el empleador, sin obligación de ninguna naturaleza y sin necesidad de justificación previa del Ministerio del Trabajo, ya que es una falta del trabajador en primer lugar el incumplimiento del preaviso de Ley y en segundo lugar el abandono de trabajo como consecuencia de lo primero. Esto no lo dice el Código pero es nuestra interpretación, de una sanción al trabajador que no cumple con el preaviso a que se refiere este artículo.**

**Arto. 45.-** Cuando el Empleador rescinda el Contrato de trabajo por tiempo indeterminado, y sin causa justificada pagará al trabajador una indemnización equivalente a:

1) un mes de salario por cada uno de los primeros tres años de trabajo;

2) Veinte días de salario por cada año de trabajo a partir del cuarto año.

En ningún caso la indemnización será menor de un mes ni mayor de cinco meses. Las fracciones entre los años trabajados se liquidarán proporcionalmente.

**De alguna manera, en la parte final de este artículo se recoge el Preaviso que contenía el artículo 116 el código anterior, ya que contempla que en ningún caso, la indemnización será menor de un mes, es decir si un**

trabajador tiene menos de un año de trabajar, se le pagara un mes de salario, que es el famoso preaviso del 116 del código anterior, ahora bien si el trabajador tiene mas tiempo se le pagara un mes por año por los tres primeros años, y veinte días por cada año adicional hasta un máximo de cinco meses.

Hay que analizar si esta indemnización será retroactiva, es decir si al momento de aplicarse el Código, se iniciará el cómputo del tiempo para los efectos de esta indemnización o si se aplicará retroactivamente.

*"El Tribunal de Apelaciones ha sentado su posición al respecto "El reconocer una realidad como es el número de años que una persona ha trabajado para determinado empleador y sobre la base de ello mandar a pagar la indemnización por antigüedad o años de servicios que establece el arto.45 C.T. no es en manera alguna aplicar la Ley retroactivamente, sino reconocer en justicia precisamente esa realidad material, jurídica, económica y social."*

En la Doctrina, el Derecho del Trabajo al igual que el Derecho Penal es retroactivo en caso de que beneficie al trabajador, y así lo recoge este Código en sus Principios Generales, cuando establece que " En caso de duda, la duda beneficia al trabajador", por lo tanto tenemos que colegir, que efectivamente al inicio de la vigencia del Código, ya las Empresas adquieren un pasivo laboral equivalente a cinco meses de salario por trabajador, si estos tienen una antigüedad de seis años, o proporcional a los años trabajados. Hay que reconocer que si se trata de una sanción al empleador por despedir a un trabajador sin llenar los requisitos que la Ley establece, no se trata precisamente de un pasivo laboral, sino de una sanción por la comisión de una falta. Pero si vemos el pago de la indemnización como una prestación, es decir que se debe pagar sea cual fuere la causa del despido tal y como contradictoriamente lo prevé el arto 43C.T, entonces si efectivamente es una carga laboral inmensa para las Empresas. Es preocupante que la Asamblea Nacional, apruebe Leyes con una facilidad asombrosa sin ningún análisis técnico apropiado, ya que los problemas que ocasionaran estos dos artículos serán grandes.

Considero que la desaparición del Preaviso, o el pago del mes de indemnización por despido injustificado para el trabajador, y el establecimiento de esta indemnización, es realmente inadecuada para la situación actual del País, ya que en casi todas las empresas con capacidad

de pago, existía esta indemnización, a través de los Convenios Colectivos, pero aquellas Empresas que no tenían capacidad económica sencillamente no suscribían convenciones con esta cláusula, y por lo tanto su pasivo laboral era menos. Ahora con este nuevo Código, muchas Empresas pequeñas, tendrán que pensarlo dos veces antes de despedir a algún trabajador, ya que al ser demandadas tendrán que pagar altas sumas de dinero, que es contraproducente en esta etapa de desarrollo económico.

El artículo 45C.T al igual que otros sufrió modificaciones y así, vemos que la redacción del artículo originalmente aprobado decía así: Arto. 45.- Cuando el empleador diere por terminado el Contrato indeterminado, sin incurrir el trabajador en las causales enumeradas en el artículo 48, deberá avisar al trabajador por escrito y pagarle además de las prestaciones establecidas en el artículo 42, una indemnización equivalente:

a) A un mes de salario por cada uno de los primeros dos años de trabajo;

b) A quince días de salario adicionales por cada año de trabajo a partir del tercer año, hasta un máximo de seis meses de salario en concepto de indemnización.

Las fracciones entre los años trabajados se liquidarán proporcionalmente, y en ningún caso será menor de un mes de salario.

Como se puede apreciar lo que se hizo en este caso producto de la negociación entre empleadores y trabajadores es eliminar un año de indemnización, pero todo lo demás queda mas o menos igual.

*En Sentencia del Tribunal de Apelaciones, Sala Laboral de Managua, del veintiuno de Mayo a las diez y diez minutos de la mañana, en la parte considerativa se dice: "ESTAMOS POR PRIMERA VEZ EN PRESENCIA DE UNA DE LAS MAYORES POLEMICAS QUE HA SUSCITADO EL NUEVO CÓDIGO DEL TRABAJO. LA INDEMNIZACION DEL ARTO.45 C.T Y LA DEL 47 C.T CABEN AMBAS? O SON EXCLUYENTES?. EL ARTO. 45 ESTABLECE UNA INDEMNIZACION A PAGAR AL TRABAJADOR CUANDO EL EMPLEADOR RESCINDE EL CONTRATO DE TRABAJO POR TIEMPO INDETERMINADO SIN CAUSA JUSTIFICADA. EL ARTO 43 C.T SE ENCARGA DE ESCLARECER QUE ESTE DERECHO NO LO PIERDE, AUN CUANDO LA RELACION LABORAL TERMINE POR MUTUO ACUERDO O RENUNCIA. O SEA QUE LA_"INDEMNIZACION "DE QUE HABLAN ESTOS DOS ARTÍCULOS CORRESPONDE AL "CLASICO DERECHO*

***DE ANTIGUEDAD", QUE LOS TRABAJADORES HAN VENIDO CONQUISTANDO TRAS LARGAS E HISTORICAS LUCHAS LOGRANDO PRIMERO SU INCORPORACION EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS; Y LUEGO EN LAS LEYES DESDE HACE YA VARIOS AÑOS EN OTROS PAISES, Y HASTA AHORA EN NICARAGUA. "SE TRATA DE UNA PRESTACION QUE SE DERIVA DEL SOLO HECHO DEL TRABAJO, POR LO QUE, AL IGUAL QUE LAS VACACIONES, DEBE OTORGARSE A LOS TRABAJDORES POR EL SOLO TRANSCURSO DEL TIEMPO" (MARIO DE LA CUEVA). SEGUN EL ARTO. 45 CT. SI LA RESCISION DEL CONTRATO ES POR CAUSA JUSTIFICADA, EL TRABAJADOR PIERDE ESTE DERECHO. II) EL ARTO. 47 C.T ESTABLECE OTRA INDEMNIZACION PARA EL CASO DE REINTEGRO, QUE ES LA MISMA QUE YA ESTABLECIA EL ARTO. 116 BIS DEL C.T ANTERIOR. O SEA, CUANDO SE DEMANDA EL REINTEGRO POR LAS CIRCUNSTANCIAS SE SEÑALA EL ARTO 46 C.T (REPRESALIA ETC.); Y HABIENDO LUGAR AL REINTEGRO ESTE NO SE PUEDE DAR POR SER EL ACTOR TRABAJADOR DE CONFIANZA. ENTONCES COMO UNA PENA AL EMPLEADOR SE MANDA A PAGAR DE DOS A SEIS MESES PARA REPARAR EN ALGO EL DAÑO QUE SE CAUSA....***

No comparto el criterio del HonorableTribunal de Apelaciones Sala de lo Laboral de Managua, por las siguientes razones:

a) Si bien es cierto, el arto. 43C.T habla de "derecho de antigüedad", el arto. 45 C.T nos habla de indemnización, que son dos conceptos jurídicamente distintos. Guillermo Cabanellas en su Diccionario de Derecho Usual, refiriéndose a la Indemnización por despido dice: "El resarcimiento principal y más frecuente que origina la injustificada ruptura del Contrato de trabajo (v.) por iniciativa patronal es la que se funda en la antigüedad o tiempo de servicio del trabajador en la Empresa que lo expulsa de su personal. De ahí que se utilicen como sinónimos de indemnización por despido; indemnización por antigüedad y también indemnización por cesantía. Como noción general, sea cual sea la denominación que se prefiera, cabe expresar que se trata de la compensación económica que el empresario abona al trabajador por el lapso de servicios prestados y por los perjuicios que le causa la ruptura del Contrato sin motivo imputable al obrero o empleado."

De lo anterior podemos colegir, que este pago lo recibe el trabajador SOLO SI EL CONTRATO DE TRABAJO ES RESCINDIDO UNILATERLAMENTE POR EL EMPLEADOR, a contrario sensu, si el Contrato de trabajo se rompe por voluntad del mismo trabajador (renuncia), mal podría "castigarse" al

empleador "condenándolo" a pagar una indemnización por un daño que no cometió o por una falta en la cual no ha incurrido.

El artículo 45 C.T establece esta indemnización cuando el empleador despide al trabajador sin justa causa. Mas adelante el arto. 46 C.T establece que cuando el empleador despida al trabajador en represalia por ejercer esté sus derechos sindicales o laborales o en violación a las disposiciones prohibitivas establecidas en el Código que son dos: 1) El caso de los dirigentes cubiertos por el fuero sindical, y 2) El caso de las trabajadoras embarazadas, estos tienen derecho al reintegro. Veamos esto detenidamente, por un lado el arto. 48 C.T nos señala concretamente las causas de despido para el empleador, y la parte final del mismo exige que de PREVIO se obtenga la autorización del Ministerio del Trabajo, es decir que cualquier despido que se haga sin obtener de previo la autorización del Ministerio del Trabajo, se hace en violación a la Ley, salvo que se pague la indemnización del articulo 45 C.T. si el trabajador no esta comprendido dentro de las protecciones que el Código prevé para los sindicalistas y embarazadas, es decir si el despido no es en contravención a disposiciones prohibitivas, en estos casos, el trabajador tiene el derecho al reintegro, repito, SIEMPRE QUE EL EMPLEADOR NO OBTENGA DE PREVIO LA AUTORIZACION SEÑALDA EN EL ARTO 48 C.T, pero como esta redactado el articulado pareciera que hay dos situaciones distintas, una la que contempla el arto 48 C.T, y la otra la que se dispone en el arto. 46 C.T, cuando verdaderamente solo existe una situación que es la que contempla el arto 48C.T, es decir todo despido sin causa justa debidamente comprobada y autorizada por el Ministerio del Trabajo es INJUSTO, y en violación a lo que dispone el Código, por lo tanto siempre cabe demandar el reintegro. Ahora bien el arto 47 C.T establece que en el caso de los empleados de confianza no cabe el reintegro pero a cambio se les dará una indemnización. Pero verdaderamente los empleados de confianza están en una situación inferior a la de los demás trabajadores, ya que hemos visto que el reintegro cabe SIEMPRE, y que cuando son trabajadores de confianza, en vez de este debe mandarse a pagar de dos a seis meses de salario, pero en el caso de trabajadores en general, si el empleador no los reintegra el arto. 46 C.T párrafo segundo establece que el empleador debe pagar el doble de la indemnización que contempla el arto. 45 C.T.

b) Como hemos dicho, el reintegro cabe siempre que no se pida autorización del Ministerio del Trabajo, salvo que se pague la indemnización del 45 C.T,

pero cuando se trate de empleados de confianza en vez del reintegro el Juez mandará a pagar de dos a seis meses de salario, ahora bien si el empleador se niega a reintegrar a un trabajador que no esta contemplado en los casos de empleados de confianza, debe pagar el doble de la indemnización que establece el arto 45C.T en concepto de sanción por negarse al reintegro.

Tenemos que concluir diciendo, que en todo caso se ha establecido que un empleador puede despedir a un trabajador sin justa causa pagandole la indemnización contemplada en el artículo 45 C.T y lo mas que estaría obligado a pagar serian el equivalente a DIEZ MESES DE SALARIO COMO INDEMNIZACION (arto. 45C.T y 46C.T), si se trata de despidos donde no se acepta el reintegro que según los salarios promedios del País, significaría mas o menos SIETE MIL CORDOBAS, o SETECIENTOS DOLARES, que es una suma ridícula.

El Código anterior planteaba que cuando el reintegro fuera declarado con lugar y el empleador no cumplía la orden de reintegro debía pagar los salarios caídos, y además se decretaba apremio corporal (cárcel) hasta que reintegrara al trabajador, es decir existía una verdadera protección para el trabajador, en cambio, los dirigentes sindicales actuales cambiaron esta prestación avanzada en el ámbito mundial por una simple indemnización que a los únicos que beneficia es a los altos funcionarios y empleados, pero no a los obreros que ganan salarios de hambre. Como reza un viejo adagio legal "De nada sirven las menas infamantes en una sociedad sin moral, ni penas pecuniarias en una sociedad de clases".

Sobre la obligación de la autorización previa, se ha pronunciado en innumerables ocasiones elTribunal de Apelaciones Sala Laboral de Managua en los términos señalados en anotaciones de sentencias anteriores, pero que reproducimos para que se aprecien sus criterios:

***La sentencia de las diez y cuarenta minutos de la mañana del veintitrés de Diciembre de mil novecientos noventa y ocho dictada por el Tribunal de Apelaciones de Managua, Sala Laboral la que en su parte considerativa expresa:***

***Sobre este aspecto interpretativo del nuevo Código del Trabajo este Tribunal sentó su criterio sobre las "FORMAS LEGALES DE PONER PERMINO AL CONTRATO DE TRABAJO POR VOLUNTAD UNILATERAL DEL EMPELADOR", desde en***

*sentencia de las once y cuarenta y cinco minutos de la mañana del nueve de Enero del corriente año, expresando lo siguiente:*

*"Nuestro Código regula las condiciones en las que el empleador puede poner término al contrato de trabajo de forma unilateral, básicamente bajo dos condiciones: a) Una de ellas es por la existencia de causas justas, las que en un NUMERO CLAUSUS o sea de manera taxativa están contempladas en el Art. 48 C.T. Previo a la aplicación de este articulo se debe obtener la autorización del MITRAB, tras seguir su procedimiento administrativo. Si el empleador cumple con el procedimiento y comprueba la existencia de la causa alegada no tiene mas responsabilidad que la establecida en el arto. 42 C.T.*

*b) La otra forma es el despido ad-nutum o sin justa causa sin justa causa contemplada en el arto. 45 C.T. En este caso no requiere la autorización previa del MITRAB, ni comprobar ni comprobar la existencia de causas justas para el despido, pero debe pagar la indemnización contenida en el mismo. Este arto. 45 C.T, no es aplicable en todos los casos a la pura y simple voluntad del empleador. En efecto el arto. 46 C.T, contiene una serie de situaciones en las cuales no es aplicable. Entre estas situaciones nos encontramos la violación a disposiciones prohibitivas contenidas en el Código. El tramite ante el Ministerio del Trabajo es un prerrequisito procesal establecido por la Ley, previo a ser atendido el asunto por las autoridades judiciales. Por lo tanto antes de entrar a conocer sobre el fondo del asunto, es deber de esta autoridad conocer si se cumplió o no con ese prerrequisito*

Es curioso, la manera en que se dictan Sentencias en Nicaragua los criterios totalmente opuestos que a veces se manejan, por un lado la Sala Laboral del Tribunal de Apelaciones de Managua ha mantenido el criterio de que siempre que se cuente con la autorización del Ministerio del Trabajo el despido en base al arto. 48, es correcto, en otras palabras sin PREVIA autorización del Inspector del Trabajo no hay despido justificado, pero según los mismos Magistrados en sentencias posteriores el despido puede revertirse aún cuando haya sido de previo autorizado por la Inspectoría del Trabajo y así vemos en *Sentencia 127-2000, juicio número 89-2000 de las tres y cinco minutos de la tarde del diecisiete de Julio del dos mil y cito:*

*"B. INTERFERENCIA ENTRE ADMINISTRACION Y JURISDICCIÓN.*

*En vista de la excepción contemplada en el artículo 297 C.T para que no quede ningún margen de duda, esta sala expone las siguientes consideraciones sobre lo expuesto por el estimado Doctor Torres.*

*PLANTEAMIENTO.*

***En ocasiones el Legislador permite a la administración Laboral conocer de cuestiones o controversias que se suscitan entre trabajadores y empleadores que son verdaderos y propios conflictos individuales de trabajo inmersos dentro del Derecho del Trabajo (Ver al respecto artículos 48, 1, 231, y 376 C.T) Este "conocimiento" o papel "cuasi jurisdiccional" de las autoridades administrativas de "autorizar","establecer" o "comprobar" la existencia de causas justas de despido. ¿Excluyen el conocimiento de los mismos por la Jurisdicción Laboral como pretende el incidentista? El problema planeado es pues la distribución de "competencia exclusiva" entre los órganos jurisdiccionales del trabajo y las autoridades de la Administración del Trabajo. (siguen partes inconducentes)***

*CONCLUSIÓN*

***La tesis del incidentista pretende atribuir competencia exclusiva a las autoridades del MITRAB y negárselas a los Jueces del Trabajo para el conocimiento y revisión de lo actuado con relación a Resoluciones Administrativas de autorización o denegatoria de despidos disciplinarios, es decir alegando la existencia de justa causa, sea de trabajadores comunes, o de mujeres embarazadas, o de dirigentes sindicales, o de suscriptores de pliegos de peticiones.***

***Como conclusión y derivado de todo lo anterior, sostiene esta Sala que dicha tesis es totalmente regresiva; que atenta contra los artículos 159 C.N, 15 y 46 C.T; y que dicha pretensión carece de justificación jurídica y lógica. Muy por el contrario, es competencia de los Órganos jurisdiccionales del trabajo la revisión de actos administrativos inmersos en el Derecho Laboral y relacionados con conflictos individuales de trabajo de carácter jurídico."***

**Como se puede apreciar en estas dos Sentencias se expresan criterios opuestos ya que por un lado exigen DE PREVIO la autorización del Inspector del Trabajo para un despido justificado, pero en la otra otorgan facultad al Juez de aún cuando se haya obtenido DE PREVIO la autorización del Inspector, revisar tal decisión, esto es ridículo y totalmente antijurídico.**

**Es totalmente contrario al Derecho la última afirmación de la Honorable Sala cuando textualmente dice: "Muy por el contrario, es competencia de los Órganos Jurisdiccionales del Trabajo LA REVISION DE ACTOS ADMINISTRATIVOS..." Él artículo 3 de la Ley Orgánica del Poder**

**Judicial expresa que: "La función jurisdiccional es única y se ejerce por los Juzgados y Tribunales previstos en esta Ley. Exclusivamente corresponde al Poder Judicial la facultad de juzgar y ejecutar lo juzgado; así como conocer todos aquellos procedimientos en que la Ley autoriza su intervención.",**

**La Ley faculta EXPLÍCITAMENTE (arto. 48 C.T) al Inspector del Trabajo para autorizar el despido, si las partes no están de acuerdo siguen la vía administrativa, es decir recurren de Apelación ante el Inspector General del Trabajo (Ley 290 y su reglamento)y si no están de acuerdo con la resolución del Inspector General recurren de amparo ante la Corte Suprema de Justicia, este procedimiento ya se dio en el caso de siete Médicos despedidos por el MINSA, y que fueron amparados por la Corte Suprema de Justicia. Si las partes optan por recurrir al Juez este no puede "revocar" la Sentencia del Inspector del Trabajo por que este no pertenece la Poder Judicial sino que al Poder Ejecutivo, y en todo caso se estaría ante un conflicto de poderes que se resolvería por la Corte Suprema de Justicia según lo prescrito en el arto. 2136 Pr. que íntegramente dice: "Si la competencia ocurre entre un Juez o Tribunal y algún otro funcionario público que no pertenezca al Poder Judicial sobre la inteligencia o ejecución de algún acto administrativo que tenga relación con algún acto contencioso judicial, la Corte Suprema resolverá lo conveniente aún a solicitud de parte. B.J 744".**

**Esta totalmente claro que los señores Magistrados de la Sala Laboral de Managua están confundidos al considerar que los Jueces pueden REVOCAR los actos administrativos dictados por los Inspectores del Trabajo, mas aún cuando expresamente la Ley les faculta para dictar estas resoluciones. Es importante aquí analizar que el Código del Trabajo contiene una parte Administrativa y otra Judicial, una parte sustantiva y otra procesal, pero delimita exactamente las facultades de los Jueces e Inspectores por lo que la confusión de los Honorables Magistrados es inaceptable.**

**Arto. 46.-** Cuando la terminación del Contrato por parte del empleador se verifique en violación a las disposiciones prohibitivas contenidas en el presente código y demás normas laborales, o constituya un acto que restrinja el derecho del trabajador, o tenga carácter de represalia contra este por haber ejercido o intentado ejercer sus derechos

laborales o sindicales, el trabajador tendrá acción para demandar, ante la autoridad judicial competente su reintegro, en el mismo puesto que desempeñaba y en idénticas condiciones de trabajo, quedando obligado además el empleador, si se declara con lugar el reintegro, al pago de los salarios dejados de percibir y a su reintegro.

Cuando el reintegro se declare con lugar y el empleador no cumpla con la resolución judicial, deberá pagarle al trabajador, además de la indemnización por la antigüedad, una suma equivalente al cien por cien de la misma.

El Juez del Trabajo deberá resolver estos casos dentro de los treinta días desde que se interpuso la demanda y en el caso de apelación, el Tribunal respectivo deberá hacerlo dentro de un plazo de sesenta días de recibidas las diligencias. Ambos plazos son fatales y a los Jueces y Magistrados que no resolvieren dentro de los términos señalados, el superior respectivo a petición de la parte agraviada le aplicará una multa equivalente al diez por ciento del salario de las respectivas autoridades.

**Desgraciadamente los Legisladores, no hicieron un Código del Trabajo, partiendo de la Doctrina, sino que trataron de copiar muchos artículos del Código anterior, y de otras Legislaciones, que es por desgracia el error más grande que se ha cometido en todos nuestros Códigos, y lo peor del caso es que a estas alturas se sigan cometiendo los errores que tal técnica encierra.**

**Este artículo es una mala copia del arto. 116 del anterior Código del Trabajo, es únicamente la parte que le adiciono el decreto 717 de 19 81.**
**Como el suscrito, fue uno de los redactores del decreto en mención, (717), aprovechare la oportunidad para comentar su origen, sus razones y su intención, para que veamos como esta totalmente desfasado con lo que el Legislador actual quiso hacer.**

**A mediados de 1980, en la Empresa Aceitera Corona, existía un Sindicato afiliado al Frente Obrero mas o menos aceptado por la administración, y un grupo de trabajadores querían organizar otro Sindicato, la Administración no miraba con buenos ojos esta situación y recurrían al despido por preaviso de todos los trabajadores que pretendían organizar el Nuevo Sindicato , lo que según el arto 116. C.T de esa época era absolutamente correcto y legal, esta situación se comenzó a dar en otras Empresas, por lo que el Ministerio del Trabajo, me pidió en mi carácter de**

Responsable de la Oficina de Legislación Laboral, que prepara un Proyecto de Ley con el objeto de mantener el preaviso como forma de despido pero evitar que se convirtiera en un instrumento de represión Sindical. Como había interés en resolver este problema, se aprovecho para reformar otros artículos del Código del Trabajo, y elaboramos un Proyecto, que no sólo reformará esta parte del Código sino los otros artículos que considerábamos que debían reformarse: el arto. 76 en lo que se refiere al carácter privilegiado de los salarios en caso de quiebra de las Empresas, el arto. 275, en lo relativo a la cuantía de los juicios del trabajo, y otros.

Cuando nos dimos a la tarea, el doctor Alfonso Bauer Paiz, y el suscrito de reformar el arto 116, nos encontramos que la materia a tratar era demasiada, para estar contenida en un solo artículo, y que además era diferente en cuanto a contenido, pero no creímos posible ni conveniente, hacer correr los artículos del Código en un número es decir, hacer un nuevo 117, y que el 117 se leyera como 118, etc, por que esto traería mucha confusión, entonces se decidió ponerle a ese nuevo artículo 116 Bis, o sea repetido, con esto se dejaba intacta la numeración del Código y diferenciábamos la materia en dos artículos diferentes, el 116, y el 116 Bis, hasta el momento nadie se ha confundido y creemos que ha sido bien aceptada esta técnica Legislativa.

La idea con estos dos artículos era mantener el preaviso pero despojarlo de su carácter represivo, además aprovechamos para definir el concepto de empleados de confianza, que no estaba conceptualizado en el Código. Finalmente se introdujo la "cárcel por desacato" para el empleador o representante del empleador, que no acatara la disposición del Juez del Trabajo de reintegrar al trabajador despedido, esto era único en los Códigos Latinoamericanos y estaba a la altura de los Códigos más modernos. Por otro lado se establecía que en el caso de los trabajadores de confianza, aun cuando el despido fuere en violación a las disposiciones prohibitivas o tuviese carácter de represalia, por la característica especial del trabajador, no cabía el reintegro, pero si una indemnización especial del equivalente a uno o seis meses de salario, siempre y cuando el trabajador tuviese mas de un año de laborar.

Hay que preguntarse que pasa si el trabajador no demanda reintegro, sino el pago de la indemnización de que habla el arto. 45 C.T, el Juez mandara

a pagar esta indemnización?, o a reintegrar al trabajador, debemos entender que si lo que se demanda es la indemnización es esto lo que el Juez debe mandar a pagar cuando sea pertinente.

*Al respecto la Sentencia del día diez de Julio de mil novecientos noventa y ocho, a las doce y veinte minutos de la tarde, ha señalado lo siguiente:*

*El arto. 46 C.T. establece la regla general de que cuando el despido de un trabajador sea declarado improcedente por la jurisdicción laboral, el empresario podrá optar entre la readmisión del trabajador o el abono de una indemnización cifrada en el pago de la indemnización por antigüedad, más un cien por cien adicional.*

*Por el contrario con fundamento en lo anteriormente expuesto y considerado especialmente en virtud de la especial protección establecida en el arto.87 Cn. ; si el trabajador despedido es miembro de la dirigencia sindical, y no media justa causa para su despido como en el presente caso, es a éste a quien le corresponde la opción, siendo en tal caso (Arto. 87 Cn. Y 231 C.T.)obligada la readmisión si el trabajador optase por ella. Por lo que la Sentencia dictada por esta Sala deberá ejecutarse en sus propios términos, tal y como mandata en la misma.*

La tésis del Tribunal del Trabajo de Managua, mantenida en esta y posteriores sentencias plantea, que en el caso del despido de un dirigente sindical protegido por el fuero, no cabe el pago de la doble indemnización, sino que el Elpleador debe obligatoriamente reintegrarlo, y fundamenta este criterio en los siguientes puntos:

-Que el artículo 87 Cn. garantiza "el respeto al fuero sindical"

-El articulo 231 C.T establece "que el trabajador amparado por el fuero sindical no podrá ser despedido sin previa autorización del Ministerio del Trabajo.

Concluyen el Tribunal de Apelaciones Sala Laboral de Managua que tratandose de dirigentes sindicales, cuyo derecho esta establecido en la Constitución Política, no puede aplicarse el articulo 46 C.T, por que se estaría violando la Constitución, y como la Constitución está por encima de todas las leyes, ateniendose a esta, no cabe el pago de la doble indemnización y el empleador está obligado al reintegro.

**Con todo el respeto que se merce n los actuales Honorables Magistrados de la Sala Laboral del Tribunal de Apelaciones de Managua, disiento de su unánime apreciación, por las razones siguientes:**

**- La redacción de la garantía al fuero sindical en la Constitución no es prohibitiva sino simplemente el reconocimiento a un derecho que debe regirse por lo dispuesto en las leyes generales, asi como el derecho a la participación en la gestión de las empresas que establece artículo 81 Constitucional, distinto sería si la norma estuviese redactada en los términos de la garantía consignada en el artículo 84 Cn. que expresamente dice: "Se prohibe el trabajo de los menores...", en estas circunstancias ninguna Ley General puede violentar la Constitución, pero cuando la Constitución se refiere a derechos en forma constitutiva, estos deben regularse por las leyes generales, y precisamente lo que hace el Código del Trabajo que es una Ley General es regular este derecho, igual ocurre en el caso de el derecho a la Huelga que esta establecido en el artículo 83 Cn. la Constitución sencillamente dice: "Arto. 83 *Se reconoce el derecho a la huelga*", sin mas, ni siquiera dice será regulado por las leyes generales, pero luego el Código del Trabajo en su articulo 247 C.T dice: " Art. 247. El ejercicio del derecho a la huelga en los servicios públicos o de interés colectivo no podrá extenderse a situaciones que pongan en peligro la vida o la seguridad de las personas". En este caso la Constitución enuncia un Derecho a la Huelga sin restricciones, y la Ley General lo restringe, debemos entender, en la lógica del Tribunal de Apelaciones de Managua, Sala Laboral, que no debe aplicarse lo dispuesto en el articulo 247 C.T, por ser claramente inconstitucional ?. En esa misma lógica es que hay que entender lo dispuesto en la Constitución relativo al fuero sindical.**

**-Cuando se refiere al fuero sindical el articulo 84 Cn. dice: "*Se respeta el fuero sindical*", y según el Diccionario de la Real Academia "respetar", viene del latín, respectus, y significa: ATENCIÓN, CONSIDERACIÓN, es por tal cosideración que el legislador manda a pagar en caso de negarse el empleador al reintegro el doble de la indemnización. Cabe la pregunta: En que se diferencia entonces un simple trabajador de un dirigente, si tambien en su caso el articulo 46 C.T manda a pagar doble indemnización en el caso de que el empelador no lo reintegre?, la respuesta es sencilla, mientras a un simple trabajador el empleador lo puede despedir aplicandole el artículo 45 C.T sin pasar por el Ministerio del Trabajo, al dirigente sindical NUNCA**

**le puede aplicar el artículo 45 C.T, es mas, ni siquiera el 48 C.T como tal, sino que se debe pedir primero el desafuero, y posteriormente alegarse la causa justa, igual que en el caso de un diputado que tiene inmunidad, primero se le despoja de esta y luego se le procesa, el dirigente sindical no puede ser despedido alegandose causa justa, ya que al tener fuero especial no puede ser despedido sin antes quitarselo, como se puede apreciar el reconocimiento de este derecho está en otros procedimientos y artículos y no precisamente donde quieren encontrarlo los Honorables Magistrados.**

**-Si Alegaran los Honorables Magistrados que la intención del legislador no era desproteger a los dirigentes sindicales, bien podrían entonces haber hecho la excepción, o dejar la la redacción que tenia el articulo 116 bis del Código anterior que en caso de que el empleador se negara al reintegro lo mandaba a la cárcel mediante el "apremio corporal". Pero además el Titulo Preliminar del Código Civil en su apartado XVI, señala: "Al aplicar la Ley no puede atribuirsele otro sentido que el que resulta explicitamente de los términos empleados, dada la relación que entre los mismos debe existir y la intención del legislador". Como hemos dicho la intención del legislador no era la de brindar una sobre protección al dirigente sindical, si lo hubiese querido tenia todas las herramientas posibles, desde establecer la excepción añadiendo al penúltimo parrafo de el articulo 46 C.T una colita que dijera: "Tratandose de trabajadores protegidos por el fuero sindical debe el empleador cumplir obligatoriamente con el reintegro".**

**Considero que la via correcta en última instancia es la interpretación autentica que según el articulo 138 C.n le corresponde exclusivamente a la Asamblea Nacional.**

***En la Sentencia No. 4078 del día veinticuatro de Septiembre de mil novecientos noventa y nueve a las once y veinticinco minutos de la mañana señalan que ha sido también tesis continuamente sostenida por este Tribunal que en aquellos casos cuando un empleador efectúa el despido alegando justa causa, deberá comprobar la existencia de esta justa causa.***

**Arto. 47.-** Cuando se trate de trabajadores de confianza descritos en el acápite a) del artículo 7 del presente código no habrá reintegro, pero el empleador deberá pagar en concepto de indemnización una cantidad equivalente entre dos meses y hasta seis meses de salario, siempre y cuando el trabajador tenga un mínimo de un año continuo de

trabajo, sin perjuicio del pago de otras prestaciones o indemnización a que tuviere derecho.

**Según se desprende de este artículo cuando se trate de trabajadores de confianza, el despido puede darse aun sin causa, ya que el reintegro no cabe tratándose de estos empleados, y únicamente esta obligado el empleador al pago de sus prestaciones, la indemnización a que se refiere el arto. 45C.T, y a una indemnización adicional de dos meses hasta seis meses, siempre y cuando el trabajador tenga un mínimo de un año de trabajo continuo, en caso contrario, tratándose de trabajadores de confianza, cabe el despido sin nada mas que la indemnización a que se refiere el arto 45 C.T.**

**Es importante señalar que el trabajador de confianza debe demandar el reintegro y no la indemnización, directamente, ya que esta es supletoria es decir, si el trabajador demanda la indemnización por ser empleado de confianza, antes se debe demostrar que cabe el reintegro, y la condición de empleado de confianza para que el Juez pueda mandar a pagar la indemnización especial que contempla este artículo.**

**Mi criterio es que tratándose de una compensación supletoria, NECESARIAMENTE, debe demandarse el reintegro y demostrarse por cualquiera de las partes el carácter de empleado de confianza para poder llegarse a la indemnización compensatoria en lugar del reintegro, pero desgraciadamente nuestra Sala Laboral del Tribunal de Apelaciones de Managua es del criterio equivocado por cierto de que el trabajador puede directamente decir "SOY EMPLEADO DE CONFIANZA Y POR LO TANTO DEMANDO LA INDEMNIZACIÓN COMPENSATORIA EN VEZ DEL REINTEGRO", este es un criterio no solo errado, sino peligroso, ya que se están dando por probados dos extremos, sin siquiera haberse iniciado el juicio, uno es que el trabajador es de confianza y el otro que el despido fue injustificado e ilegal, veamos: El demandante dice: Soy de confianza y en vez de reintegro demando la indemnización del 47 C.T, que le quedaría al empleador decir -No señor no es de confianza...., esto casi seria tanto como decirle, reintégrelo.....lo cual es ridículo.**

**Pero este artículo tiene otro problema mayor y es que esta siendo aplicado por los jueces y magistrados sin ningún fundamento ya que el mismo textualmente se refiere a los empleados de confianza descritos en el acápite**

**a) del artículo 7 de este Código pero resulta que con solo volver atrás podemos ver que el artículo 7 C.T no tiene ningún acápite, menos el acápite a) en consecuencia esta indemnización no debe existir, reproducimos aquí lo mismo que señalamos para el artículo 42 C.T.-**

***La Sentencia del Tribunal de Apelaciones, circunscripción Managua, Sala Laboral, el veinticuatro de Septiembre de mil novecientos noventa y nueve, a las once y veinticinco minutos de la mañana de El Arto. 47 C.T., lo que contiene es una EXCEPCION A LA IMPERATIVIDAD DE LA REINSTALACION O REINTEGRO. Aún cuando no exista motivo razonable o causa justificada de rescisión y de parte del empleador se dé un despido arbitrario, en los casos en que el trabajador es de confianza, no procede ordenar reintegro. Como puede apreciarse, el Arto. 47 C.T., no establece una indemnización especial, o premio, para el trabajador de confianza por el simple hecho de serlo, sino que es una indemnización compensatoria a esta clase de trabajador por el hecho obvio de no poder ser reintegrado. Pero esta Sala desea aclarar que el trabajador que se considera de confianza y que fue despedido en violación al arto. 46, in. 1° C.T., bien puede optar por demandar solamente el pago de esa indemnización, pero queda obligado a probar en juicio los hechos que constituyen esa violación al dicho Arto. 46 C.T. Si los prueba debe mandársele a pagar la indemnización del Arto. 47 C.T., "sin perjuicio del pago de otras prestaciones o indemnizaciones a que tuviere derecho", a como esta disposición legal taxativamente lo establece.***

***En Sentencia 4085 del Tribunal de Apelaciones , Sala Laboral del doce de Octubre de mil novecientos noventa y nueve a las once y diez minutos de la mañana, señala este Tribunal ha mantenido la Jurisprudencia Nacional de que la acción de reintegro solamente cabe cuando el despido se da en violación a disposiciones prohibitivas laborales, o constituya un acto que restrinja el derecho del trabajador, o tenga carácter de represalia por haberse ejercido o intentado ejercer derechos laborales o sindicales (Artos. 46 C.T.). Si no es alegada ninguna de esas circunstancias, sino solamente de que el despido fue injusto por lo que no cabe el reintegro reclamado, debiendo declararse sin lugar dicho agravio.***

**Arto. 48.-**El empleador puede dar por terminado el Contrato sin más responsabilidad que la establecida en el artículo 42, cuando el trabajador incurra en cualquiera de las siguientes causales:

a) Falta grave de probidad;

**Un concepto mal enunciado, la falta de probidad siempre es grave, independientemente que sus consecuencias no lo sean, esto equivale a**

**decir es un ladrón que roba menos o más, y dependiendo de la suma sustraída se determinará si se despide o no, quien fija la cuantía que hace la diferencia para que la falta de probidad sea grave o leve?**

**b)** Falta grave contra la vida e integridad física del empleador o de los compañeros de trabajo;

**Este inciso nos merece el mismo comentario que el anterior, ya que poner en peligro la vida de otras personas aún en el Código Penal es delito se llama " Exposición de personas al peligro", pero resulta que nuestros Legisladores, consideran que esta exposición, que en el Código Penal es delito en el Código del Trabajo puede no ser causa de despido, si se trata de un atentado grave o leve, imaginándonos cual podría ser grave o leve, pensamos que según el Legislador por ejemplo, si el trabajador amenaza al empleador con una navaja seria un hecho leve que no daría lugar al despido, pero si lo hace con un machete entonces si, colegimos que depende del tamaño del arma, o de la agresión para que se considere justa o no la causa de despido.- Resulta que al final este mismo artículo le da al Ministerio del Trabajo la potestad de valorar la causa, por lo tanto la Ley no es más que un marco de referencia, dejado al arbitrio del Estado, y a la subjetividad del Inspector de turno.-**

**c)** Expresión injuriosa o calumniosa contra el empleador que produzca desprestigio o daños económicos a la empresa;

**Este es un inciso demasiado subjetivo, ya que establece que las injurias o calumnias produzcan desprestigio, y quien valora esto es precisamente el Inspector del Trabajo, por lo tanto, estamos en manos del Estado a través de sus funcionarios, y de la moralidad de los mismos para que se den o no las causales de terminación de los Contratos de trabajo.-**

**d)** Cualquier violación de las obligaciones que le imponga el Contrato individual o reglamento interno, que hayan causado graves daños a la empresa.

**En estos casos, cuando a juicio del Inspector, que se convierte en una verdadera autoridad con jurisdicción por obra y gracia del Legislador, no debe pagarse ninguna indemnización, pero esto es contrario a lo que establece el artículo 43 C.T, que dice La terminación de la relación laboral**

**no afecta el derecho adquirido del trabajador sobre la indemnización por antigüedad conforme el artículo 45C.T de este código.**

El empleador podrá hacer valer este derecho dentro de los treinta días siguientes de haber tenido conocimiento del hecho.

Previo a la aplicación de este artículo, el empleador deberá contar con la autorización del inspector departamental del trabajo quien no podrá resolver sin darle audiencia al trabajador. Una vez autorizado el despido el caso pasará al Inspector General del Trabajo si apelaré de la resolución cualquiera de las partes sin perjuicio del derecho del agraviado de recurrir a los tribunales.

**El Legislador otra vez utiliza una técnica Legislativa errónea, ya que se refiere a un artículo anterior, de todas maneras aquí haremos los comentarios relativos a esta institución.- El arto 48C.T establece que el empleador puede dar por terminada la relación laboral pagando únicamente vacaciones, decimotercer mes y salarios proporcionales en caso de que se despida al trabajador con causa justa.**

***"En Sentencia de las doce y veinte minutos de la tarde del siete del corriente mes de Octubre este Tribunal en otro caso similar dijo lo siguiente:***

***El presente caso nos plantea la aplicación del arto. 48 C.T, infine, o sea que por regla general para que el empleador pueda dar por terminado un contrato de trabajo e base a las causales que dicho artículo establece, debe contar de PREVIO con la autorización del Inspector Departamental del Trabajo. Este requisito administrativo previo que solamente era requerido por el Código anterior para algunos casos, como el de la mujer embarazada, los protegidos por el fuero sindical; ahora el arto. 48C.T lo generaliza para todo trabajador. Es abundante la jurisprudencia del Tribual Superior del Trabajo sobre este punto. Si no se cumple con este requisito de la autorización PREVIA no puede haber despido si lo hay se ordena el reintegro y pago de salarios caídos."***

# TÍTULO III

# JORNADAS DE TRABAJO, DESCANSOS, PERMISOS Y VACACIONES

## CAPÍTULO I

## De las Jornadas de Trabajo

**Arto. 49.-** Se entiende por jornada de trabajo el tiempo durante el cual el trabajador se encuentra a disposición del empleador, cumpliendo sus obligaciones laborales.

Se considera que el trabajador se encuentra a disposición del empleador desde el momento en que llega al lugar donde debe efectuar su trabajo, o donde recibe órdenes o instrucciones respecto al trabajo que se ha de efectuar en la jornada de cada día, hasta que pueda disponer libremente de su tiempo y de su actividad.

**Este artículo no tiene equivalente en el Código anterior, más bien contradice la parte final del artículo 53 del anterior Código que establecía: "Los intervalos de espera de los trabajadores para entrar en su turno o labor no se imputaran a la duración de la jornada".- Este artículo nos da el concepto de Jornada de Trabajo, ampliando el contenido de la misma al tiempo en que aun sin laborar esta el Trabajador a las ordenes del Empleador, esto es evidentemente inconveniente, ya que permite abusos por parte del trabajador, quien puede alegar que esta a disposición del Empleador y que no ha iniciado sus labores por que este no se ha presentado a decirle que la inicie, pero como estaba a su disposición, debe pagársele.- Para nuestra realidad disciplinaria laboral es un artículo muy peligroso . Por otro lado nos parece diminuto, ya que no solo en virtud del Contrato de Trabajo el trabajador esta a la orden del empleador, sino de conformidad con el Convenio Colectivo, el Reglamento de Trabajo, que son las instituciones que regulan el trabajo y en consecuencia inciden en la jornada.**

**Arto. 50.-** El día natural para los efectos del trabajo es el comprendido entre las seis de la mañana y las ocho de la noche. Trabajo nocturno es el que se presta entre las ocho de la noche y las seis de la mañana del día siguiente.

**Este artículo coincide en número y redacción con el artículo 50 del Código anterior.- La razón por la cual se establece este periodo para la consideración**

**del día natural, es que la jornada de trabajo tiene menor duración cuando se realiza de noche, por que se supone que implica mayor esfuerzo por parte del trabajador.**

**Arto. 51.-** La jornada ordinaria de trabajo efectivo diurno no debe ser mayor de ocho horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y ocho horas a la semana.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo nocturno no debe ser mayor de siete horas diarias ni exceder de un total de cuarenta y dos horas a la semana.

La jornada ordinaria de trabajo ordinario mixto no podrá ser mayor de siete horas y media diarias ni exceder de un total de cuarenta y cinco horas a la semana.

Jornada diurna es la que se ejecuta durante el día natural, o sea, entre las seis de la mañana y las veinte horas de un mismo día.

Jornada nocturna es la que se ejecuta entre las ocho de la noche de un día y las seis horas del día siguiente.

Jornada mixta es la que se ejecuta durante un tiempo que comprenda parte del período diurno y parte del nocturno. No obstante, es jornada nocturna y no mixta, aquella en que se laboran más de tres horas y media en el período nocturno.

Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanece a las órdenes del empleador.

**Este artículo recoge lo contemplado en los artos. 50, 52, 54 y 55 del Código del Trabajo anterior, establece las jornadas diurna, nocturna y mixta, y la jornada máxima de cuarenta y ocho horas semanales. Esta es una conquista de los trabajadores desde hace muchos años, ya en otros Países existe una jornada de cuarenta horas, pero verdaderamente en nuestro País, todavía es ilusorio pensar en este tipo de jornadas.**

**Arto. 52.-** Las trabajadoras en estado de gravidez, con seis meses cumplidos de embarazo, no podrán ser incluidas en roles de turno nocturno.

**Este es un artículo correcto, pero debiera estar en el capítulo que se refiere al trabajo de las mujeres, la razón de esta disposición es lógica, ya que las mujeres en estado de gravidez, deben cuidarse, y se esta protegiendo los**

**derechos del "por nacer" que es un concepto moderno y adecuado del derecho actual, tanto laboral como de las otras ramas.**

**Arto. 53.-** La jornada ordinaria no podrá exceder de seis horas en los centros o puestos de trabajo insalubres. En estos casos, no se podrán, trabajar horas extras.

El estado de insalubridad y peligrosidad, según el caso y previo estudio, será declarado por el Ministerio del Trabajo.

**Este artículo esta contenido en el párrafo final del artículo 47 del Código anterior.- Se refiere a lugares especiales donde no se debe permanecer mucho tiempo laborando, por razones mas que de sanidad de incomodidad, por ejemplo en calderas, Cuartos fríos, Pozos de Minas, lugares calientes o helados, que propician enfermedades y trastornos al trabajador, quien debe descansar antes de salir del sitio de trabajo por las razones antes dichas.**

**Arto. 54.-** Será obligación del empleador comunicar al Ministerio del Trabajo, el lugar del centro de trabajo, donde se realiza este tipo de labores. En caso de no hacerlo los trabajadores tendrán derecho a denunciar la insalubridad del lugar del trabajo y pedir la intervención de las autoridades respectivas.

**No tiene equivalente en el Código anterior, es un artículo infantil, y ridículo, ya que como puede el empleador comunicar al Ministerio del Trabajo que el centro de trabajo es insalubre, si el artículo anterior claramente establece en el párrafo final, que: " El estado de insalubridad y peligrosidad, según el caso y previo estudio, será declarado por el Ministerio del Trabajo.**

**Como puede entonces el empleador comunicar la insalubridad del centro laboral si antes no lo ha declarado como tal el mismo Ministerio.- Este artículo debió ser vetado por la Presidenta pero inexplicablemente lo dejaron pasar, y constituye una conducta punible para el empleador, sin sentido ni lógica alguna.**

**Arto. 55.-** Las jornadas ordinarias de trabajo pueden ser continuas o dividirse en dos o más períodos con intervalos de descanso.

Siempre que se convenga una jornada ordinaria continua, el trabajador tiene derecho a media hora de descanso dentro de esa jornada, la que debe computarse como tiempo de trabajo efectivo.

**El artículo 51 del Código anterior tenía una disposición similar, pero su redacción era mejor, ya que establecía que la jornada podía interrumpirse por uno a varios descansos, cuya duración no fuera mayor de una hora y media en la diurna y una hora en la mixta, como esta redactado este artículo, el empleador puede perfectamente, trabajar una hora y descansar otra, es decir iniciar la jornada a las seis de la mañana y concluirla a las diez de la noche.-**

**La segunda parte de este artículo es nueva, ya que lo que el Código anterior planteaba es que (arto.53) " cuando el trabajador no pueda salir del lugar de trabajo durante sus horas de comida o descanso por disposición de la Empresa, dicho tiempo se considerara de efectivo trabajo, en este caso limita ese tiempo a media hora.**

**Arto. 56.-** Los trabajadores que por disposición legal, acuerdo con los empleadores o disposición unilateral de estos últimos laboren menos de las jornadas ordinarias establecidas en el presente código, recibirán íntegro el salario correspondiente a la semana completa.- En los casos de reducción de la jornada semanal, una vez superadas las causas que le dieron origen, el empleador podrá restablecer la duración legal de la misma, previo aviso a los trabajadores con tres días de anticipación.

**Este artículo plantea un contrasentido Legal, ya que como puede un empleador pagar un tiempo que no se laboró, si la jornada es de cuarenta y ocho horas a la semana, y el trabajador no las cumple, solo tendrá derecho a que se le pague el tiempo trabajado, ahora si se ha pactado un salario mensual o quincenal, la situación es diferente, ya que el Contrato establece un salario mensual o quincenal, y una jornada, y siempre que por causas imputables al empleador no se labore la jornada completa debe pagarse el salario pactado, pero la situación si se pacta pago por día trabajado es diferente, aun cuando la causa sea imputable al empleador.- Este artículo trata de legalizar las jornadas reducidas que se laboran en los organismos del Estado, y otras oficinas donde por las características de los trabajos se laboran únicamente cuarenta y cinco horas a la semana, y se paga el salario mensual o quincenal como si se laborara cuarenta y ocho horas.**

**Arto. 57.-** El trabajo que se realice fuera de las jornadas ordinarias constituye horas extraordinarias, pero no así aquellos trabajos que se realicen para subsanar errores imputables al trabajador.

Es trabajo ordinario el que se realiza en los séptimos días, feriados nacionales y asuetos decretados. No se pueden compensar las horas extraordinarias laboradas con horas trabajadas en jornadas ordinarias, cuando estas hayan sido disminuidas por disposición unilateral del empleador.

Los servicios extraordinarios serán objeto de Contrato especial entre las partes.

**El segundo apartado del arto. 52 del Código anterior contenía la disposición de que el trabajo excedente de las cuarenta y ocho horas a la semana se consideraba como trabajo extraordinario. No existe antecedente en nuestra Legislación de Trabajo que se realice para subsanar errores imputables al trabajador, ya que esto requiere de una calificación previa, que no esta contemplada en el Código, por lo tanto no es posible de cumplirse. No dice el Código quien determina la responsabilidad del trabajador, si es el empleador, es incorrecto, y si es el Ministerio del Trabajo tendrá que ser un acto posterior, entonces mientras se resuelve esto como se le paga al trabajador, como trabajo ordinario o como trabajo extraordinario, es una situación difícil, que pone en peligro la paz laboral, y acarrea mas problemas que los que trata de solucionar. Si el trabajador comete un error en su trabajo, es causa de despido al tenor de lo que dispone el Código del Trabajo, al faltar este a las obligaciones que le impone el Contrato, por lo tanto es ridículo, ponerlo a trabajar adicionalmente con el pago del salario ordinario. Entiendo que este precepto es aplicado actualmente en la maquila, donde si el trabajador comete errores debe quedarse trabajando hasta resolver dicha situación fuera de la jornada y sin derecho a salario.**

**La última parte del penúltimo párrafo es incomprensible, yo creo que se refiere al caso de que por disposición unilateral del empleador, la jornada ordinaria se reduzca, por ejemplo a cuarenta horas, y si se utiliza al trabajador después de esas cuarenta horas debe de pagársele como trabajo extraordinario, y no puede alegarse que aún no se han cumplido las cuarenta y ocho horas de jornada ordinaria que la Ley considera, para efectos de no pagarle estas horas después de las cuarenta como**

**extraordinarias. No veo otra explicación posible a esta parte tan confusa de este artículo.**

**La parte final establece un concepto que no tiene sentido y es el de SERVICIOS EXTRAORDINARIOS, no sabemos si estos se refieren a trabajos especiales, fuera de jornadas o a Contratos especiales o sencillamente a trabajos que son de naturaleza especial, en verdad pensamos que se refiere a trabajos con los mismos trabajadores que se pactan por obra después de la jornada ordinaria.**

**Arto. 58.-** El número de horas extraordinarias no podrá ser superior a tres horas diarias ni nueve semanales, a excepción de lo dispuesto en el artículo siguiente.

**Este artículo es igual al arto. 56 del Código del Trabajo anterior original, este artículo fue reformado por el Decreto 199, del nueve de Agosto de mil novecientos setenta y tres, que dejó libre la posibilidad del trabajo extraordinario después del terremoto de mil novecientos setenta y dos, para no entorpecer las labores de reconstrucción del País, este artículo, se dejo sin reforma, hasta que con el actual Código se limitan las horas de trabajo extraordinario a tres horas diarias y por no más de tres días a la semana, con esto se acaba con las horas extras corridas o por turno que existían anteriormente.**

**Arto. 59.-** Los trabajadores no están obligados a realizar trabajo extraordinario, salvo en los siguientes casos de interés social o fuerza mayor:

**a)** Para prevenir o eliminar sin demora las consecuencias de catástrofes o accidentes que puedan perjudicar la producción o los servicios.

**Efectivamente si se trata de catástrofes o accidentes, lo menos que pueden hacer los trabajadores es apoyar en mantener funcionando la Empresa ya que esto no es mas que una manera de defender su puesto de trabajo, es importante, señalar que la Ley no habla de que dicho trabajo será gratuito, por lo tanto debe entenderse que el empleador esta obligado a pagar este trabajo extraordinario con el cien por cien mas del salario ordinario.**

**b)** Para realizar labores urgentes de reparación de maquinaria, equipo o inmuebles, cuando el mal estado de los mismos ponga en peligro la salud o la vida de los trabajadores o de la población;

**Este es el caso de reparaciones en calderas por ejemplo que de no realizarse a tiempo pueden poner en riesgo tanto a los trabajadores como a la comunidad.**

c) Para realizar labores urgentes destinadas al restablecimiento de los servicios públicos o reparar las consecuencias de desastres que afecten dicho servicio; y

**El mismo comentario que para los incisos anteriores, se trata de casos de emergencias donde la Ley permite el trabajo extraordinario dado el interés jurídicamente protegido.**

d) Para realizar trabajo estacional o por temporada intenso, cuando sea imposible aumentar el número de trabajadores por razones técnicas o climatológicas o por escasez de fuerza de trabajo.

**Este concepto de trabajo extraordinario especial estaba contemplado en el arto 56 del Código anterior, pero se reducía al tiempo de reparaciones urgentes, para evitar graves perturbaciones en el funcionamiento normal de la Empresa, en cambio este artículo permite el trabajo extraordinario casi a discreción de la Empresa, en los casos de Emergencia descritos en los incisos anteriores lo que no regula es si ese trabajo debe pagarse con doble salario o con salario sencillo, ya que estas son medidas de excepción y la Legislación considera que en este tipo de circunstancias debe ayudarse al empleador y no castigarlo con pagos extraordinarios, así lo regulaba la parte final del arto. 74 del Código anterior cuando expresamente señalaba que en caso de siniestros o riesgos inminentes en que peligre la vida de las personas o la existencia de la Empresa, el pago del salario debe ser ordinario independientemente de las horas trabajadas. Como señalamos antes, este articulo no resuelve este asunto del salario extraordinario y siguiendo el principio "que en caso de duda la duda beneficia al trabajador" tenemos que colegir que se debe pagar con doble salario.**

**Arto. 60.-** El cumplimiento de doble turno por la ausencia imprevista de trabajadores cuya labor no pueda interrumpirse, será acordado entre el empleador y el trabajador que asuma el doble turno del ausente.

**Este artículo no tiene equivalente en el Código anterior, y plantea un grave problema laboral, ¿ Cuál es el doble turno en casos de urgencia?, por ejemplo**

**en una Empresa donde no se presenta un cuidador, al terminar su turno, el que será sustituido por el cuidador ausente, si no se ha puesto de acuerdo con el empleador, puede irse a su casa tranquilamente, y si es de noche, que responsabilidad hay al dejar la Empresa sola sin cuidado alguno. Según este artículo ninguna responsabilidad para el trabajador si antes no se han puesto de acuerdo con el empleador.- El artículo debería establecer la posibilidad de emergencias para el doble turno, aun cuando plantee la carga del pago extraordinario en estas circunstancias.**

**Arto. 61.-** No están sujetos a las limitaciones de la jornada laboral contempladas en el presente código los siguientes trabajadores:

**a)** Las personas que ostenten representación del empleador, en calidad de gerente, administradores y apoderados generales de administración;

**b)** Quienes desempeñan puestos de supervisión o dirección;

**c)** Quienes realicen labores discontinuas o que requieran su sola presencia, si declaradas por el Ministerio del Trabajo en cada caso concreto.

**d)** Quienes cumplan su cometido fuera del local del centro de trabajo sin control por parte de la administración de aquel;

**e)** Los trabajadores de transporte aéreo, terrestre, fluvial, lacustre y marítimo;

**f)** Aquellos que no están sometidos a jornada de trabajo por la naturaleza de la labor que desempeñan.

Sin embargo estos trabajadores no pueden permanecer en su trabajo más de doce horas diarias y tendrán derecho durante ese término a un descanso de cuatro horas, en la forma que acuerden las partes o se establezca en la convención colectiva.

**Este artículo se refiere a los empleados de confianza, incisos a) y b), a los trabajadores de presencia como cuidadores, celadores, dependientes de tiendas, chóferes, inciso c), a los trabajadores domésticos inciso d), los trabajadores de transporte, inciso e), a cualquiera otra clase de trabajadores que por la naturaleza del cargo no se les exija resultados en tiempo, sino en efectividad, por ejemplo, un programador de computadora, un pintor, artístico etc.-**

**La parte final de este artículo, exige que si bien no tienen una jornada definida, no pueden permanecer más de doce horas en el centro de trabajo y que de estas cuatro deberán ser descansadas, el Código anterior para este caso de trabajadores de presencia y de labores discontinuas permitía un trabajo de hasta diez horas efectivas,( artículo 49 inciso 1, del Código anterior) es decir que este artículo vino a reducir la jornada en dos horas.- Esto verdaderamente traerá una carga considerable a las Empresas, que posiblemente saque del mercado de fuerza laboral a los cuidadores (C.P.F) y propicie el Contrato de servicio de empresas dedicadas especialmente a estos menesteres, como SERVIPRO, y otras.**

**Arto. 62.-** Las horas extraordinarias y las que labore el trabajador en su día de descanso o compensatorio por cualquier causa, se pagarán un cien por cien más de lo estipulado para la jornada normal respectiva.

**Este artículo estaba comprendido en el párrafo cuarto del artículo 72 del Código anterior, pero mientras aquí se permite el día compensatorio, es decir, que si el día de descanso cae en miércoles, el empleador puede decirle al trabajador, seguí laborando y tu día compensatorio, o de descanso será el sábado, en este caso dice el artículo que comentamos, que si el trabajador labora este sábado se le pagará doble, el compensatorio y sencillo el de descanso obligatorio. Hay una gran contradicción con lo que establece el artículo 64 C.T que más adelante comentaremos y que establece la obligatoriedad de que el día de descanso sea el domingo sin permitir más excepciones que las contempladas en la Ley, por lo tanto no existe compensatorio, sino excepción, y este artículo siguiendo esta lógica de redacción debería decir, "... en su día de descanso o de excepción según lo dispone la Ley, se pagaran......"**

**Esto estaba muy claramente definido en el arto 72 del Código anterior.**

**Arto. 63.-** Por acuerdo del empleador con los trabajadores se podrá distribuir las horas de trabajo semanales en jornadas diarias de mayor duración a fin de permitir al trabajador el descanso parcial o total del día sábado o cualquier otra modalidad equivalente en el caso de que el día de descanso fuera rotatorio.

En estos casos el tiempo excedente de trabajo no podrá ser mayor de dos horas al día.

También por mutuo acuerdo, pueden distribuirse las ocho horas de efectivo trabajo diario en períodos discontinuos.

**El artículo 52 del Código anterior, planteaba la posibilidad de trabajar las cuarenta y ocho horas en cinco días, se trata de que el trabajador descanse dos días a la semana en vez de uno, ya que de conformidad con la Ley no puede trabajar como extra todo el sexto día, sino las horas que la Ley permite.**

## CAPÍTULO II

## De los descansos y permisos

**Arto. 64.-** Por cada seis días de trabajo continuo u horas equivalentes, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un día de descanso o séptimo día, por lo menos, con goce de salario íntegro. El día de descanso semanal será el domingo, salvo las excepciones legales.

**Es el equivalente al arto. 57 del Código anterior, con la salvedad de que en el arto 57 referido, se establecía que "debiendo procurarse que tal descanso se disfrute en domingo", en cambio en el actual se deja por un lado la obligatoriedad del domingo como día de descanso obligatorio, pero luego se abre dicha perentoriedad cuando establece "sálvo las excepciones legales".- Considero que la redacción del artículo 57 estaba mejor hecha y nunca produjo conflictos laborales por lo tanto no veo la razón para variar esta redacción. Si un trabajador acumula 48 horas de trabajo de lunes a jueves por ejemplo, lo lógico es que descanse el viernes que sería su día de descanso obligatorio, reanudando sus labores el día sábado. la redacción de este artículo al señalar que el día de descanso obligatorio es el domingo, nos deja con la interrogante, tendrá el trabajador que descansar el viernes, sábado y domingo y reanudar sus labores hasta el lunes, o trabaja viernes y sábado y descansa el domingo?, lo que estaría en contra de que despues de sus cuarenta y ocho horas de trabajo se tiene derecho a un día de descanso.**

Si la jornada semanal establecida fuere inferior a seis días, habrá continuidad en el trabajo realizado en dos semanas consecutivas y el trabajador disfrutará del día de descanso

cuando sin faltar al trabajo, cumpliere los seis días de labor en las dos semanas consecutivas.

**Estos dos párrafos no los tenía el arto. 57 del Código anterior, y en verdad no hacían falta, el Legislador introduce estos dos párrafos para tratar de salvar la contradicción que expresamos antes, pero lo que hace es confundir más el artículo, sobre todo al confirmar lo que dijimos antes en relación con lo que ocurría si la sumatoria de horas daba que el séptimo día era jueves, esto esta previsto en el párrafo segundo, y por lo tanto enreda más el contenido de la Ley.**

**Arto. 65.-** Los días compensatorios de los días de descanso semanal o séptimo día que se trabajen, deben ser remunerados como días extraordinarios de trabajo.

**Es una repetición del artículo 62 C.T que dice:**

**Arto. 62.- Las horas extraordinarias y las que labore el trabajador en su día de descanso o compensatorio por cualquier causa, se pagarán un cien por cien más de lo estipulado para la jornada normal respectiva.**

**Esta supuesta diferencia se debe a que el artículo 62 lo tenía el Proyecto original presentado a la Asamblea por el Ejecutivo y el artículo 65 es producto de la intervención de los dirigentes sindicales, diputados de la Asamblea, lo que nos da esta gran contradicción.-**

**Arto. 66.-** Son feriados nacionales obligatorios con derecho a descanso y salario, los siguientes: Primero de Enero, Jueves y Viernes Santos, Primero de Mayo, 19 de Julio, Catorce y Quince de Septiembre, Ocho y Veinticinco de Diciembre.

El Poder Ejecutivo podrá declarar días de asueto con goce de salario o a cuenta de vacaciones, tanto en el ámbito nacional como municipal.

**El Código anterior, establecía en el arto. 57 los días feriados y no contemplaba el ocho de diciembre, es decir este artículo amplía los días feriados.**

**Arto. 67.-** Se establece como días de asueto remunerado en la ciudad de Managua el uno y diez de Agosto, y en el resto de la República el día principal de la festividad más importante del lugar según la costumbre.

**Para todos los efectos legales el asueto remunerado equivale al feriado, salvo en lo que tiene que ver con la compensación, ya que los feriados que caen en domingo se compensan no así los de asueto con goce de salario.**

**Arto. 68.-** Si algún día feriado nacional coincide con el séptimo día, éste será compensado, y al trabajador que labore se le remunera como día extraordinario de trabajo.

**Ya dejamos comentado en el artículo anterior, la diferencia entre los feriados y los de asueto con goce de salario.**

**Arto. 69.-** En días feriados nacionales y de descanso obligatorio podrá realizarse los siguientes trabajos:

**a)** Los trabajos que no sean susceptibles de interrupción por la índole de las necesidades que satisfacen; los que lo exigen por motivos de carácter técnico, los de las farmacias de turno y establecimientos dedicados al recreo; y aquellos cuya discontinuidad causaría notables perjuicios al interés público, a la industria o al comercio;

**b)** Las faenas destinadas a reparar deteriores ocasionados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergable;

**c)** Las obras que, por su naturaleza, no puedan ejecutarse sino en tiempo u ocasiones determinadas que dependan de la acción irregular de fenómenos naturales;

**d)** Las labores, industrias o comercios que respondan a las necesidades cotidianas e indispensables de la alimentación.

**El arto 57 del Código anterior regulaba esta situación. La razón para estas excepciones es que en algunos trabajos no puede suspenderse el servicio aún en días feriados, ya que dada la caracteristicas de los mismos el servicio debe mantenerse para no causar un mal mayor, por ejemplo en telecomunicaciones, salud, energía, recreación, fabricas etc.**

**Arto. 70.-** En los casos del artículo anterior, el descanso, a opción del trabajador, puede ser sustituido:

**a)** Por otro día de la semana, simultáneamente para todo el personal o por turnos;

**b)** Desde el mediodía del correspondiente al descanso hasta el mediodía siguiente;

c) Por turno, reemplazando el descanso de un día por dos medios días en cada semana.

**Este artículo establece los mecanismos de compensación del trabajo en los días feriados a que se refiere el artículo anterior, y esto es válido, ya que si la situación laboral de la Empresa no permite que se suspenda el trabajo en día feriado, tampoco podrá suspenderse ningún otro día, y consecuentemente el Legislador, da opciones de compensación o sustitución de dichos días.**

**Arto. 71.-** La Inspección General del Trabajo, por medio de sus inspectores, vigilará el descanso y determinará las condiciones en que los establecimientos industriales o mercantiles hayan de beneficiarse de las excepciones del presente capítulo.

**Este artículo concede facultades al Inspector del Trabajo para garantizar el cumplimiento, de lo establecido en los artículos anteriores.**

**Arto. 72.-** En los casos de los artículos 66, 68 y 69 los trabajadores y empleadores determinarán el número de trabajadores que deban prestar sus servicios.

**Este artículo debiera referirse únicamente al arto. 70 C.T, ya que los otros son casos circunstanciales, donde es innecesario convocar una reunión para determinar quienes laborarán, donde definitivamente hay que negociar esta situación es en los casos que contempla el arto.70.- Me parece que se da demasiada participación al Sindicato aún en casos tan sencillos como este.**

**Arto. 73.-** Los trabajadores tienen derecho a permiso o licencia con goce de salario en los siguientes casos:

a) Por fallecimiento del padre, madre, hijos o la cónyuge, compañero o compañera en unión de hecho estable según la Ley, hasta tres días hábiles consecutivos;

b) Por matrimonio, hasta cinco días hábiles consecutivos.

**Estos permisos existían únicamente en algunos Convenios Colectivos, pero en un número menor de días, pareciera que la intención del Legislador es trabajar menos y pagar más, ya que en el caso del matrimonio por ejemplo, lo que normalmente hace el trabajador es programarlo para el viernes, y como el sábado ni el domingo se trabajo, el primer día seria el lunes, que**

**sumados al siguiente sábado y domingo le darían un total de nueve días de descanso con goce de salario.**

**Arto. 74.-** El empleador concederá a los trabajadores permiso o licencia en los siguientes casos:

**a)** Para acudir a consulta médica personal;

**b)** Para acudir a consulta médica por enfermedad de los hijos menores o discapacitados de cualquier edad, cuando no sea posible hacerlo en horas no laborales;

**c)** Por un período no mayor de seis días laborales por enfermedad grave de un miembro del núcleo familiar que viva bajo su mismo techo, si la enfermedad requiere de su indispensable presencia;

En los casos de los literales a) y b) el trabajador gozará del cien por cien de su salario; en el caso del literal c), lo relativo al salario será acordado entre empleador y trabajador, sin que el goce de su salario sea menor del cincuenta por ciento de su salario ordinario. En todos los casos el trabajador presentará constancia médica.

**Este artículo es causante de grandes problemas laborales, ya que propicia mucha indisciplina laboral, de tal suerte que obligará a las Empresas a protegerse, y antes de contratar a una persona, se investigará si tiene hijos discapacitados, o problemas de enfermedades crónicas en su núcleo familiar, para no contratarlos, esto crearía una profunda discriminación laboral.- Una de las razones por las cuales los bancos, por ejemplo prefieren cajeros varones, es por que estos no dan a luz y esto significa menos permisos remunerados para estas instituciones. Cada vez vemos mas Cajeros hombres en las Instituciones Financieras.**

**Arto. 75.-** Los trabajadores que tuvieren bajo su guarda a una persona gravemente discapacitado, podrán solicitar al empleador una reducción de la jornada laboral con goce de salario proporcional, mediante acuerdo entre las partes, durante el tiempo necesario.

**Encontramos este artículo muy moderno y de mucha utilidad en Nicaragua, donde después de la Guerra de los ochenta, quedaron mutilados muchas personas, pero poco práctico en la realidad, ya que en un País con un alto número de desempleados, para el empleador es más beneficioso, contratar**

**a una persona sin este problema, que estar obligado a los permisos de que habla el artículo comentado.-**

**Bien vale hacer aquí el comentario que nos decía al respecto el Doctor Guillermo Cabanellas "No hay peor cosa que deberle a Rico u ofrecerle a Pobre".**

## CAPÍTULO III

## De las Vacaciones

**Arto. 76.-**Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de quince días de descanso continuo y remunerado en concepto de vacaciones, por cada seis meses de trabajo inimterrumpido el servicio de un mismo empleador.

Los trabajadores al servicio del estado y sus Instituciones disfrutarán de vacaciones con goce de salario desde el Sábado Ramos al Domingo de Pascuas inclusive; del veinticuatro de Diciembre al Primero de Enero inclusive; y de dieciséis días más durante el año.

En todos los casos, por interés del empleador o del trabajador o cuando se trate de las labores cíclicas del campo o de servicios que por su naturaleza no deban interrumpirse, la época de disfrute de las vacaciones podrá convenirse en fecha distinta a la que corresponda.

Es obligación de los empleadores elaborar el calendario de vacaciones y darlo a conocer a sus trabajadores.

**Este artículo corresponde al arto. 64 del Código del Trabajo anterior, solo que en el arto. 64, existía la posibilidad de que el Trabajador descansara una semana y laborara la otra, en el artículo que comentamos, el Legislador obliga al trabajador a descansar las dos semanas, esto en la práctica causará muchos problemas tanto al trabajador como al empleador, ya que este a veces no puede prescindir del trabajador por tanto tiempo y el trabajador necesita el salario de las vacaciones para solventar muchos problemas económicos.-**

**Verdaderamente lo ideal es que el trabajador se vaya de vacaciones, es decir, no labore esos quince días y además se le paguen adicionalmente el equivalente a medio salario, para poder disfrutar sus vacaciones, ya que el salario que devengara durante este período, ya lo tiene comprometido o presupuestado, y le es imposible irse de vacaciones, a lo sumo lo que puede hacer es descansar, por lo tanto este período debería llamarse descanso semestral en vez de vacaciones.**

**Arto. 77.-** Cuando se ponga término al Contrato de trabajo, o relación laboral, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen los salarios y la parte proporcional de sus prestaciones de Ley acumuladas durante el tiempo trabajado.

**El arto 65 del Código anterior regulaba este tema, inclusive establecía un procedimiento para el cálculo al determinar el salario promedio semestral a fin de obtener aquel que se tomará en cuenta para el computo de las prestaciones.- Parece que el Legislador lo que hizo fue tomar el anterior artículo 65 y separarlo en varios artículos del nuevo Código, esto lo apreciaremos en los comentarios que haremos adelante.**

**Arto. 78.-** Las vacaciones se pagarán calculándolas sobre la base del último salario ordinario devengado por el trabajador.

En caso de salario variables, se calculará sobre la base del salario ordinario promedio de los últimos seis meses.

**Esta forma de calcular el salario promedio, ya estaba contenida en la parte final del antiguo artículo 64.- Considero que el artículo 79 daba una fórmula más clara, ya que el artículo a que nos referimos del Código anterior, establecía que las vacaciones semestrales (una quincena) se calculaban dividiendo entre doce la suma de los salarios de los últimos seis meses, en cambio este artículo es mucho más entendible y se puede aplicar no solo para las vacaciones sino para cualquier otro tipo de calculo donde el salario sea de difícil determinación.**

**Arto. 79.-** La interrupción del trabajo por enfermedad del trabajador, permiso u otra causa justa, no interrumpe la suma de los días trabajados para completar el tiempo que le confiere derecho a vacaciones.

**Este artículo esta muy mal redactado, y no aclara si esos días que el trabajador no labora, se toman en cuenta o no para efectos del computo de vacaciones, al parecer deben descontarse, ya que la redacción dice: "...no interrumpe la suma de los días....", es decir, no se pierden los días anteriormente trabajados, y se completaran con los que se laboren posteriormente, para efectos de calcular los días que dan derecho a vacaciones.- Por ejemplo, si un trabajador tiene tres meses de trabajo continuo al servicio de un mismo empleador, y se enferma un mes y no asiste ese mes al trabajo, este mes no generará vacaciones, pero cuando el trabajador se reintegra, trabajará tres meses más, y los tres anteriormente trabajados más los tres laborados con posterioridad a su enfermedad, se sumaran para darle derecho a los quince días de vacaciones a que tiene derecho según la Ley.- La redacción de este concepto estaba más clara en el artículo 66 del Código anterior, no entendemos por que el Legislador en vez de enredarse, no copio íntegramente el artículo mencionado de la Legislación anterior.-**

**La parte segunda del arto. 66 del Código del Trabajo anterior, planteaba la posibilidad de que el trabajador perdiera el tiempo anteriormente trabajado, cuando se ausentaba mas de seis días sin justificación, esto es correcto, ya que de conformidad con el arto 119 y 120 de la misma Legislación el abandono del trabajo por más de tres días es causa justa de despido, y en consecuencia si el empleador después de seis días de ausencia injustificada no lo despide, al menos debe aplicársele alguna sanción, y la mínima es la interrupción del tiempo para tener derecho a vacaciones, de otra manera no existiría sanción para esta ausencia, o se fomentaría la indisciplina laboral.- Parece que los Legisladores en este Código están siendo demasiados complacientes con los trabajadores, olvidando un poco la necesidad de implantar medidas disciplinarias que eleven la productividad y eficiencia del trabajo, elementos básicos para poder levantar el país en estos años difíciles.**

**Arto. 80.-** Durante el período de vacaciones el empleador no podrá adoptar ni comunicar al trabajador ninguna medida en su contra, salvo en caso de acciones penales.

**Parece que el Legislador, pretende con este artículo, que no se pueda despedir al trabajador durante este período, pero lo que obtiene con este enunciado es una amplitud tan grande que es incongruente con la Doctrina misma, ya que durante ese período puede perfectamente darse**

una causa de suspensión de la relación laboral por fuerza mayor o caso fortuito, (el incendio del centro de trabajo por ejemplo), y de conformidad con la Ley al no ser imputable esta causa al empleador, da por terminados los Contratos o suspendidos los Contratos de Trabajo sin responsabilidad para las partes.- Consideramos que es obligación del empleador avisar al trabajador aun estando de vacaciones, que por razones ajenas a su voluntad el Contrato se suspende o se termina, para que este tome les medidas pertinentes, es contrario a los intereses de los trabajadores, que el empleador hasta que se presente al trabajo el trabajador creyendo que todo esta en orden, le digan, "Ya no tienes Trabajo".-

Lo que pretendía el Legislador, con este artículo era evitar despidos injustificados, recortes de personal, o cualquier otra forma unilateral de afectar la relación de trabajo en ausencia del trabajador, en este caso se hubiese dicho esto, hay manera de redactar un artículo que recoja esta idea de protección laboral, pero no estableciendo una prohibición general ridícula.- Esta parece ser la tónica de este Código que pretendiendo llegar al siglo veinte, se queda en el siglo quince, por su falta de precisión jurídica y su incongruencia.

# TÍTULO IV

# De los salarios

## CAPÍTULO I

## Salario

***El Tribunal de Apelaciones, Sala Laboral de Managua, en la Sentencia del diecisiete de Noviembre de mil novecientos noventa y nueve a las nueve y treinta minutos de la mañana.***

***Es importante señalar lo que la Doctrina Laboralista ha señalado respecto al salario, la cual uniformemente acepta que los pagos de sumas de dinero efectuadas por un empleador a un trabajador tiene naturaleza retributiva y se derivan de la relación de trabajo cuando coinciden con una o más de las siguientes características: 1.- Si se entregan unas sumas fijas, de forma regular; 2.- Si el trabajador no tiene la obligación de acreditar los gastos o consumiciones; 3.- Si estas sumas guardan relación con el importe del salario base; 4.- Si se produce para el trabajador una ganancia representada por el ahorro de un gasto; 5.- Si hay gastos que cubre el empleador, los cuales el trabajador hubiere tenido que realizar de todas formas; 6.- Si aún cuando deba acreditar con comprobantes la parte efectivamente gastada, sin embargo el ingreso es mayor que el gasto y queda un remanente que no hay que restituirlo y puede quedarse con él. En este último caso, 6°.- El ingreso será considerado remuneratorio, por lo que hace a ese remanente, es decir el exceso del importe recibido respecto a gastos realizados. En cuanto a las gratificaciones o pagos efectuados voluntariamente por el empleador de acuerdo a su criterio subjetivo. Estos tendrán naturaleza retributiva cuando se entregan por cantidades fijas y de manera regular y más aún cuando guardan relación con el salario base. Implica la voluntad de incorporarlas de manera permanente al contrato de trabajo. En todos estos casos, con los que básicamente hay coincidencias en el caso de autos, conforme la Doctrina Laboralista, independientemente del nombre que se les asigne, no puede negarse a estos ingresos que constituyen un elemento que forma parte integrante de la remuneración salarial. Tiene pues naturaleza retributiva y constituyen parte integrante del salario.***

**Arto. 81.-** Se considera salario la retribución que paga el empleador al trabajador en virtud del Contrato de trabajo o relación laboral.

**Consideramos que este enunciado es diminuto, ya que el Salario no sólo es la retribución que recibe el trabajador en virtud del Contrato de Trabajo, sino además todas aquellos beneficios y complementos que se generan en virtud de la relación laboral y no pueden considerarse como prestaciones.- El Legislador copio integro el artículo 67 del código anterior, en una materia que ha cambiado tanto del 49 en que se promulgó el anterior Código al noventa y seis.- El concepto de salario para los años cincuenta es correcto, pero para nuestros tiempos, donde el salario reviste un sin número de formas y matices, el concepto del Código es diminuto, posteriormente cuando nos tengamos que referir al salario como medida de las prestaciones haremos un comentario más extenso al respecto.**

**Arto. 82.-** El salario se estipulará libremente por las partes, pero nunca podrá ser menor que el mínimo legal.

**Copia textual del artículo 68 del Código anterior.**

**Arto. 83.-** Las formas principales de estipular el salario son:

**a)** Por unidad de tiempo, cuando solo se tiene en cuenta el trabajo realizado en determinado número de horas o de días sin la estimación de su resultado.

**b)** Por unidad de obra, por pieza o a destajo, cuando se toma en cuenta lo realizado por el trabajador, sin consideración al tiempo que empleó en la ejecución;

**c)** Por tarea, cuando el trabajador se obliga a un rendimiento determinado dentro de un tiempo convenido.

**Copia integra del artículo 69 del Código anterior, se establecen las distintas formas de pago de salarios.**

**Arto. 84.-** Salario ordinario es el que se devenga durante la jornada ordinaria, en el que están comprendidos el salario básico, incentivos y comisiones.

Salario extraordinario es el que se devenga en las horas extras.

**Aquí el Legislador nos da otro concepto de salario, y es el Salario Ordinario, y el Salario Básico, mas adelante se refiere al salario mínimo, es decir, ya involucra tres clases de salario, lo mas adecuado hubiere sido que se refiera**

**a estas tres clases de Salarios cuando en el arto. 82 establece la prohibición de pagar menos de lo que señala la Ley de Salario Mínimo.**

***Respecto a este artículo se debe hacer mención a lo indicado en la Sentencia del diecinueve de Enero del dos mil, a las nueve y treinta minutos de la mañana, señalada por el Dr. Octavio Martínez Ordóñez y el Lic. Saúl Castellón Tórrez en el Diccionario de Jurisprudencia Laboral de Occidente 1997 – 2001; en la que se señala que el pago por antigüedad o años de servicio establecidos en el arto. 3 de la Resolución del Ministerio del Trabajo del quince de Febrero de mil novecientos noventa y ocho, es considerada para todos los efectos legales, salario ordinario y se aplicará a los trabajadores de las diferentes categorías ocupacionales a partir de haber cumplido un año de relación laboral ininterrumpida con el mismo empleador. Este pago por antigüedad o años de servicio es totalmente diferente a la indemnización por antigüedad o años de servicio establecido en los artos. 43,44,45 C.T.***

**Arto. 85.-** Todo trabajador tiene derecho a un salario mínimo. Salario mínimo es la menor retribución que debe percibir el trabajador por los servicios prestados en una jornada ordinaria de trabajo, de modo que le asegure la satisfacción de las necesidades básicas y vitales de un Jefe de familia.

El salario mínimo será fijado por una Comisión Nacional de Salario Mínimo que se regirá conforme la Ley.

**Aquí nos define el salario mínimo.- El artículo 77 del Código anterior, al referirse al salario mínimo, establecía que era que garantizaba condiciones mínimas y esto es correcto, ya que se trata de una retribución de subsistencia, pero el Legislador en este artículo nos habla de satisfacción de necesidades NORMALES, es decir este no debería llamarse salario mínimo, sino salario normal.- Este concepto esta mal enunciado.-**

**El Código anterior regulaba el salario mínimo en todo un capítulo, establecía por ejemplo que este salario era inembargable, que podían establecerse diferentes salarios mínimos según las regiones del País, etc. Los Legisladores de este Código crearon un capítulo que se refiere a la protección del salario que comentaremos en su oportunidad.**

## CAPÍTULO II

## Pago de Salario

**Arto. 86.-** El salario se pagará en moneda de curso legal, en día de trabajo, en el lugar donde se preste el servicio, en el plazo y cuantía fijados en el Contrato o derivados de la relación de trabajo, no mayor dicho plazo a una semana si se trata de obreros ni de quince días si se trata de empleados; queda a salvo el acuerdo entre el empleador y trabajador cuando por razones justificadas el salario ha de pagarse en sitio distinto. En ningún caso podrá efectuarse el pago con mercaderías, vales, fichas u otros signos representantes con que se pretendía sustituir la moneda.

La falta de cumplimiento del pago del salario en el tiempo convenido o en el que la Ley ordena, en su caso, además de las sanciones establecidas en este código, obligará al empleador a pagar al trabajador, por cada una de las dos semanas de trabajo subsiguientes a la primera, un décimo más de lo debido, por cada semana de retraso, salvo que el incumplimiento se deba a fuerza mayor o caso fortuito.

Es prohibido pagar salarios en bares, cantinas o lugares similares, excepto a los trabajadores que laboren en esos establecimientos.

**Este artículo es copia parcial del arto. 72 del Código anterior, y recibe conceptos totalmente en desudo, se refiere a que el salario no puede pagarse en mercaderías, vales, fichas u otros signos representativos con que se pretenda sustituir la moneda. Estos elementos se incluyeron en el Código anterior, por que en algunos casos, sobre todo en el campo, los empleadores le entregaban a los trabajadores vales que los obligaban a comprar en los comisariatos propiedad de los empleadores a precios altísimos,( a estos comisariatos se les conoció con el nombre de "RATAS"), en otros sitios rurales se les pagaba con fichas en vez de dinero, con el mismo propósito, de obligar a los trabajadores a comprar en determinados sitios controlados por el Empleador.- En los años actuales, esto no tiene sentido, mas bien es limitativo, por que podría perfectamente realizarse un Contrato donde además del salario se pacten algunas otras prestaciones en mercaderías, que tal y como esta redactado el artículo anterior, estarían fuera de la Ley.- La Legislación debe avanzar con los tiempos y no es posible que sencillamente como ese artículo no ha causado ningún problema, se repita en la nueva Legislación sin hacer un análisis técnico del por que fue incluido en la Ley anterior, y los motivos para mantenerlo en la Legislación moderna.**

**Arto. 87.-** Los séptimos días serán remunerados, si el salario se pago por períodos quincenales, se entiende que están incluidos en la remuneración.

**Este artículo es similar a la parte final del artículo 72 de la Ley anterior, que se refería a los descansos obligatorios o los compensatorios, los cuales debían ser remunerados.- No tiene sentido este artículo, refiriéndose a los séptimos días, ya que la Ley contempla que "Arto. 64.- Por cada seis días de trabajo continuo u horas equivalentes, el trabajador tendrá derecho a disfrutar de un día de descanso o séptimo día, por lo menos, con goce de salario íntegro. El día de descanso semanal será el domingo, salvo las excepciones legales.**

**Que sentido tiene entonces venir a decir que se deben remunerar los séptimos días, si ya lo regula ampliamente en el arto 64 C.T.-**

**En el Código anterior, la Ley permitía que cuando un día feriado por interés de la Empresa se trabajaba, el empleador debía darle un día de descanso compensatorio al trabajador, igualmente se refería la parte final del arto 72, a los descansos obligatorios, como aquellos que se convenían en los convenios colectivos, días de Santos especiales (como el día de Santa Bárbara, que es día de descanso para los Mineros), en estos casos la Ley establecía que debían de ser remunerados, y si se trabajaba, debía de compensárseles y este día compensatorio era igualmente remunerado. En la Ley actual que obliga a descansar los domingos, y que prácticamente prohíbe el trabajo en los días de descanso, no tiene ningún sentido este artículo. Parece que el Legislador no se atrevió, a dejar esto en el aire, creyendo que con ello protegía algún aspecto desconocido. Refleja como en todo el Código una falta de conocimiento jurídico de los proyectistas, o al menos un desconocimiento de las Instituciones Laborales Nicaragüenses.**

**Arto. 88.-** Del Salario serán hechas las deducciones legales correspondientes.

**Este artículo no tiene mayores comentarios, ya que efectivamente los impuestos y la cuota del seguro social así como los pensiones alimenticias las mismas Leyes especiales mandan que sean deducidas del Salario.**

## CAPÍTULO III

# Medidas de protección del salario

**Arto. 89.-** El salario, el pago de vacaciones no gozadas, el decimotercer mes y las indemnizaciones por riesgo o accidente de trabajo, gozan de los siguientes privilegios.

**a)** Son preferentes a cualquier otro crédito, excepto los alimentos de familiares del trabajador declarados judicialmente;

**b)** El salario de los trabajadores no será afectado por concurso, quiebra o sucesión y se pagará en forma inmediata.

**El artículo 76 del Código anterior, contemplaba las garantías al salario, pero su redacción era mas técnica, por ejemplo, al referirse al carácter preferente del pago de los salarios y de las prestaciones, claramente establece que "tienen prelación de primerísimo grado con respeto a cualquiera otros créditos u obligaciones", la redacción del Código actual, únicamente dice "son preferentes ", asimismo el Código anterior establecía que en caso de quiebra etc., el liquidador o albacea continúe o no laborando el trabajador para la Empresa deberá cancelar en primerísimo grado los salarios en el plazo de un mes a partir de la fecha de que ocurra el hecho.- Como se podrá apreciar esto es mucho mas técnico, que decir " "se pagará en forma inmediata", sin establecer plazo, en Derecho el plazo es fundamental para el cumplimiento de las obligaciones, el término inmediato, deja muchas lagunas, ya que puede ser inmediato a que se declare la quiebra, o a que se abra el primer cuaderno, en fin se presta a muchas interpretaciones.- Como en muchos casos no entendemos por que el Legislador en vez de transcribir un artículo que no presentaba problemas y tenia una redacción técnica se aventuro con una redacción desafortunada, hay que señalar que este artículo del Código anterior fue reformado por el decreto 717 publicado en la Gaceta Diario Oficial Número 98 del 8/5/81.**

**Arto. 90.-** Los anticipos que el empleador haga al trabajador a cuenta del salario no devengarán intereses.

**Este artículo es sobrancero, e innecesario, ya que si es anticipo, excluye la posibilidad de que se cobren intereses, los cuales únicamente son pertinentes en caso de préstamos.**

**Arto. 91.-** El trabajador tiene derecho a revisar los documentos relacionados con el pago de su salario.

**Este artículo, no merece mayores comentarios.**

**Arto. 92.-** El salario mínimo es inembargable excepto para la protección de la familia del trabajador.

**El artículo 78 del Código anterior, establecía la inenbargabilidad del salario mínimo, salvo en la tercera parte del mismo cuando se trate de alimentos.- Igual disposición tiene el código actual, lo cual es efectivamente necesario, ya que aún cuando el salario mínimo es como su nombre lo indica la menor suma de dinero necesaria para la subsistencia, el Código prevé no solo la subsistencia del trabajador, sino también de su familia, y por esa razón es que permite la retención de un parte de dicho salario, para proteger también la subsistencia de la prole.**

## CAPÍTULO IV

## Del decimotercer mes

**Arto. 93.-** Todo trabajador tiene derecho a que su empleador le pague un mes de salario adicional después de un año de trabajo continuo, o la parte proporcional que corresponda al período de tiempo trabajado, mayor de un mes y menor de un año.

Se entiende por salario adicional o decimotercer mes la remuneración en dinero recibido por el trabajador en concepto de salario ordinario conforme este Código.

**Esta prestación, fue introducida a la Legislación Nicaragüense por el Régimen de Anastasio Somoza Debayle, en el año 1978, como una medida de represalia hacia el sector privado, que estaba apoyando decididamente al Frente Sandinista de Liberación Nacional en su lucha.- Desgraciadamente fue una medida populista y no el producto de una demanda popular, es**

**mas tenemos que decir, que en la Historia del movimiento obrero, eran otras las prioridades de demandas laborales y no precisamente este Bono Navideño, instituido por el régimen con esa doble intención por un lado de castigar al sector privado y por otro lado hacerse gracioso al sector trabajador, no se consiguió ninguno de los propósitos, pero muchos laboristas en cuenta el que escribe aplaudimos esta medida, que definitivamente no pudo ser revertida por ningún gobierno posterior. Durante el Gobierno Sandinista, lo que se hizo, fue crear un "Fondo para combatir el Desempleo", al cual iba a parar parte del decimotercero mes, ya que se limito el monto a recibir, por cada trabajador, y el diferencial fue a formar este fondo, que teóricamente lo administraba el Ministerio del Trabajo, pero que en la practica nunca sirvió para nada, al menos para nada que tuviera que ver con el Empleo.-**

**El actual Código recoge esta prestación a la que nos referiremos en forma exhaustiva por ser una nueva Institución de Derecho Laboral, reciente en nuestra Legislación.-**

**Según se desprende del artículo 94 C.T para poder tener derecho al decimotercer mes se requiere haber trabajado al menos un mes, quiere esto decir que un trabajador que labora menos de ese período no tiene derecho a esta prestación.- Por otro lado se introduce el elemento de "Salario Ordinario", para medir el decimotercer mes, lo cual implica que además del salario básico se deben incluir todas aquellas otras sumas que recibe el trabajador como contrapartida a su trabajo, posteriormente el Legislador aclara mejor este concepto.**

**Arto. 94.-** El salario adicional anual o decimotercer mes se pagará conforme al último mes de salario recibido, salvo cuando se devengare salario por comisiones, obra, al destajo y cualquier otra modalidad compleja; en estos casos se pagará conforme el salario más alto recibido durante los últimos seis meses.

**En este artículo el Legislador introduce un concepto importante, ya que aclara que para el cálculo del decimotercer mes se debe tomar como base él ULTIMO SALARIO MENSUAL RECIBIDO, pero cuando se trate de salarios complejos, (no define este tipo de salarios) se pagará según el salario mas alto recibido durante los últimos seis meses.- Vemos que la intención del Legislador es que el trabajador reciba como decimotercer mes un salario ordinario, pero no cualquier salario ordinario, sino el mayor de los últimos**

**seis meses, de tal suerte, que aún cuando diga, que se computará sobre la base del último salario recibido, debemos entender que si el trabajador por cualquier causa recibe en los últimos seis meses un salario mayor, aun cuando no se trate de un salario "complejo", debe pagársele este mayor salario.- El mes de Noviembre tiene solo treinta días, y Octubre 31 días, hay casos en que el trabajador recibe su salario calculado por día, y no por mes, en ese caso lógicamente recibirá mayor salario en Octubre que en Noviembre, y aun cuando no sea un Salario complejo, deberá pagársele en base a Octubre y no a Noviembre, ya que la intención del Legislador es evidentemente que el Trabajador reciba el mayor salario de los últimos seis meses.- Aquí aplicamos el Principio laboral de que "en caso de duda la duda beneficia al trabajador".**

**Arto. 95.-** El decimotercer mes deberá ser pagado dentro de los primeros diez días del mes de diciembre de cada año, o dentro de los primeros diez días después de terminado el Contrato de trabajo. En caso de no hacerlo el empleador pagará al trabajador una indemnización equivalente al valor de un día de trabajo por cada día de retraso.

**Este artículo establece un plazo para el pago de la prestación, y en caso de incumplimiento, se prevé una multa equivalente a un día de salario por cada día de retraso.- Esta multa es a beneficio del trabajador, lo cual nos parece un poco extremista, ya que por naturaleza las multas se aplican al Seguro Social o a cualquier otra institución de beneficencia.- Cuando una multa se aplica a favor del perjudicado se convierte mas bien en una sobre prestación, de tal suerte que el Legislador no le llama Multa, sino "indemnización", es decir indemnización de la indemnización, lo cual evidentemente no es muy técnico.**

**Arto. 96.-** Para efectos del pago del decimotercer mes serán también consideradas como tiempo efectivo de trabajo, las vacaciones disfrutadas, las ausencias justificadas, los permisos con o sin goce de salario, los asuetos, subsidios por enfermedad y otros que determinare la Ley.

**Este es un artículo, que rompe totalmente la norma legal laboral que establece que "No existe prestación de la Prestación". El actual Código del trabajo establece acertadamente en su artículo 66 C.T, que los días que por enfermedad, licencia u otra causa justa, el trabajador no asistiere a sus labores, no impedirán que el anterior y el posteriormente trabajado se sumen para completar el que le confiere el derecho a vacaciones, es decir,**

**que todo el tiempo que el trabajador este sin laborar por causas justificadas, no generan vacaciones. En este caso, el Legislador, establece que aun cuando el trabajador descanse en el año un mes, según lo manda la Legislación, este mes genera derecho a aguinaldo, lo cual evidentemente no tiene sentido, ya que las prestaciones solo se generan en virtud del efectivo trabajo, y como es posible que un trabajador sin estar generando trabajo, pueda recibir prestación, es algo así como que aun estando de vacaciones, al trabajador se le pague un subsidio de transporte o de alimentación. En Derecho Civil existe una figura similar denominada "anatocismo" que significa cobrar intereses a los intereses.**

**Arto. 97.-** El salario correspondiente al decimotercer mes es inembargable, salvo para el cumplimiento de las obligaciones de prestar alimentos, tiene la misma protección que el salario mínimo y estará exento del pago de todo impuesto, descuentos, cotizaciones y deducciones de cualquier especie.

**Esto ya estaba contemplado en la Ley del Salario Navideño, y tiene el objeto de proteger al trabajador en el sentido de que no pueda disponer por adelantado de esta prestación, al darle la Ley una protección especial, para garantizar que el trabajador efectivamente la reciba.**

**Arto. 98.-** El decimotercer mes no es acumulable de año en año con el objeto de percibir posteriormente una cantidad mayor.

**No entendemos el sentido de este artículo, ya que efectivamente las prestaciones deben pagarse en su momento, y si el trabajador no las reclama por cualquier causa, o prescriben no se pueden reclamar judicialmente dependiendo del caso, decir que no son acumulables es sencillamente innecesario.**

**Arto. 99.-** Las personas que reciban pensiones y jubilaciones otorgadas por el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social también recibirán el decimotercer mes de acuerdo con las Disposiciones de este capítulo.

**Este artículo garantiza el decimotercer mes para los trabajos eventuales o temporales. Aquí hay que distinguir los trabajos de tiempo determinado, los trabajos de temporada, y los trabajos temporales entre otros. Los trabajos de tiempo determinado son aquellos que se pactan para tener una duración especifica en el tiempo, un mes, un año, etc. El caso de los trabajos de**

**temporada, son aquellos que se realizan únicamente en cierta época del año, como los Zafreros del Azúcar, o los cortadores de Café y Algodón. Los otros trabajos que denominamos temporales u ocasionales, son aquellos que se realizan por un período de tiempo menor a diez días, y que no son repetitivos, sino que surgen precisamente de forma ocasional.**

**Se establece el Salario navideño, para los Jubilados, esto verdaderamente no tiene sentido, ya que lo que recibe un jubilado es una Pensión y no un Salario, y la Ley que regula el régimen de las Pensiones es La Ley de Seguridad Social, y no El Código del Trabajo, en este caso, este Código esta invadiendo un área que no le corresponde, ya que la Seguridad Social es otro tema, diferente al que debe regular la Ley laboral. Hay que analizar si esta disposición no choca con la Ley de Seguro Social, y si el estado esta en disponibilidad de asumir este pago, que no ha sido considerado dentro de los programas del INSS. No sabemos si este desembolso saldrá del Presupuesto General de la República o de alguna Donación, ya que no fue planificado ni considerado durante la reserva que se estableció para el pago de cada pensión. Es importante señalar que en principio no estamos en contra de estas medidas, pero estamos obligados a señalar los desaciertos de esta Legislación Laboral para interés de los lectores.**

## TÍTULO V

## DE LA HIGIENE Y SEGURIDAD OCUPACIONAL Y DE LOS RIESGOS PROFESIONALES

Este título, es nuevo, ya que el Código anterior únicamente tenia en el Título II, Capítulo VII, la parte que se refiere a los Riesgos, pero no así lo que atañe a la Seguridad e Higiene Profesional. Hay que señalar que existen varias Leyes dispersas que tratan de esta materia, y no sabemos cuál será el resultado final, si el Código del Trabajo deroga todas las disposiciones que se le oponen. Por ejemplo la Ley de Disposiciones Sanitarias, contenida en el Decreto 394, contiene una serie de normas que tienen que ver con la Higiene, y señala como autoridad competente al Ministerio de Salud, en cambio el Código del Trabajo establece esto como competencia del Ministerio del Trabajo, podríamos resolver esto diciendo que cuando la Higiene es ambiental, las facultades son del Ministerio de Salud, pero cuando se trata de la Empresa, estas son atribución del Ministerio del Trabajo. De todas maneras espero que en la práctica se resuelva este conflicto, al aplicarse en cada caso concreto.

Por otro lado hay que considerar que todas las disposiciones emanadas con anterioridad a este Código por la Dirección General de Seguridad e Higiene Ocupacional deben revisarse, analizaremos cada artículo en particular.

Otras Legislaciones modernas plantean la obligatoriedad del Seguro de Riesgos, para garantizar a los trabajadores que además de sus derechos laborales, tengan un Seguro que les permita ayudarse en caso de accidentes, por otro lado, los empleadores son supervisados por el Ministerio del trabajo y también por la Compañía de Seguros de tal suerte que al tener mejores medidas de seguridad las primas del seguro de Riesgos es mas baja, y así se presiona para que se tomen las medidas de seguridad adecuadas.

## CAPÍTULO I

# De la Higiene y Seguridad Ocupacional

**Arto. 100.-** Todo empleador tiene la obligación de adoptar medidas preventivas necesarias y adecuadas para proteger eficazmente la vida y la salud de sus trabajadores, acondicionando las instalaciones físicas y proveyendo el equipo de trabajo necesario para reducir y eliminar los riesgos profesionales en los lugares de trabajo, sin perjuicio de las normas que establezca el Poder Ejecutivo a través del Ministerio del Trabajo.

**Efectivamente debe ser una responsabilidad de los empleadores el acondicionamiento de las fabricas para evitar accidentes, y proveer a los trabajadores de las medidas de protección adecuadas para evitar riesgos y accidentes, ya decíamos antes que sería adecuado obligar al empleador a tomar un seguro de riesgos profesionales, para en caso de accidentes, el trabajador estaría más protegido.**

**Arto. 101.-** Los empleadores deben adoptar las siguientes medidas mínimas:

**a)** Las medidas higiénicas prescritas por las autoridades competentes.

**b)** Las medidas indispensables para evitar accidente en el manejo de instrumentos o materiales de trabajo y mantener un aprovisionó adecuada de medicinas para la atención inmediata de los accidentes que ocurran;

**c)** Fomentar la capacitación de los trabajadores en el uso de la maquinaria y químicos y en los peligros que conlleva, así como en el manejo de los instrumentos y equipos de protección;

**d)** La supervisión sistemática del uso de los equipos de protección.

**Aunque el artículo se refiere a medidas mínimas, me parecen realmente muy pocas las medidas de seguridad, ya que no se está pensando en el futuro desarrollo industrial del País, y prácticamente este Código prevé únicamente las posibilidades del escaso desarrollo industrial actual de Nicaragua. Es importante señalar que nuestros países se están convirtiendo en sedes de ZONAS FRANCAS INDUSTRIALES, y estas dejan mucho que desear en cuanto a Medidas de Seguridad, y por lo tanto es menester regular mejor lo pertinente a esta materia.**

**Arto. 102.-** El trabajador está obligado a colaborar cumpliendo con las instrucciones impartidas para su protección personal y cuidando del material empleado en la misma.

**Este artículo es mas bien pobre, ya que otras obligaciones que se podrían imponer a los trabajadores podrían ser:**

**a) someterse a los exámenes médicos que este Código o los reglamentos respectivos ordenen, y de cuyos resultados deberán ser informados.**

**b) Colaborar y asistir a los programas que procuren su capacitación en materia de Seguridad Ocupacional**

**c) Participar en los programas de elaboración y ejecución de los planes y programas de Seguridad Industrial y salud ocupacional.**

**d)Utilizar, conservar y cuidar el equipo y elementos de protección personal y seguridad en el trabajo que le sean suministrados.**

**Arto. 103.-** Los equipos de protección personal serán provistos por el empleador en forma gratuita y deberá darles mantenimiento y reparación adecuadas y sustituirlos cuando el caso lo amerite.

**Este artículo debió estar contenido en el arto. 101 C.T que se refiere a las obligaciones mínimas de los empleadores, ya que al estar redactado de esta forma, parece como que es una intención y no una obligación, por lo tanto, este es un requisito básico y no esta redactado en forma taxativa sino mas bien enunciativa, y sin que el empleador suministre los equipos de protección, cómo se puede implementar la seguridad ocupacional?**

**Arto. 104.-** En las áreas de los centros de trabajo donde exista peligro, se colocarán avisos alertando tal situación y solamente podrá ingresar a ellas el personal autorizado.

**En verdad, si en un área de la Empresa hay peligro, no solo debe alertarse sobre el mismo sino tomar todas las medidas de precaución necesarias a fin de que este no exista. Hay varias clases de peligro, unos evitables, otros inherentes a la actividad misma y otros inevitables. Las Empresas están en la obligación de dar a conocer todas estas circunstancias al trabajador y minimizar los riesgos, tomando las medidas adecuadas desde la reconstrucción del edificio hasta el cierre del acceso a aquellas áreas**

**restringidas por materia de seguridad. Colocar rótulos preventivos es insuficiente.**

**Arto. 105.-** Ningún trabajador podrá prestar servicios en una máquina o procedimiento peligroso, a menos que:

**a)** Haya sido instruido del peligro que corre;

**b)** Haya sido instruido de las precauciones que debe tomar;

**c)** Haya adquirido un entrenamiento suficiente en el manejo de la máquina o en la ejecución del procedimiento de trabajo.

**d)** Se haya sometido al necesario reconocimiento médico, que lo califique como apto para ejecutar algunas tareas que conllevan riesgos específicos, como por ejemplo: altura, fatiga, esfuerzos grandes, etc.; lo mismo que cuando se trate del manejo de aparatos que produzcan ruidos y vibraciones excesivas.

**Este artículo definitivamente es ilógico, ya que permite que aún cuando el trabajo es peligroso, se pueda trabajar si el trabajador sabe los riesgos que corre. En verdad lo que el empleador debe hacer es tomar las medidas necesarias para que el trabajo o el procedimiento no sea peligroso, y a estas alturas del desarrollo industrial definitivamente que esto es posible. No queremos decir, que no existan riesgos, pero parece que el artículo a lo único que obliga al empleador es a darle a conocer al trabajador que el trabajo que realizara es peligroso.**

**Arto. 106.-** La organización sindical tiene el derecho y la obligación de promover la mejora de las condiciones de trabajo y de participar en la elaboración de los planes y medidas al respecto, a través de una Comisión especial y exigir el cumplimiento de las disposiciones legales vigentes en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

**Este es un artículo descarriado, ya que nada tiene que estar haciendo en este capítulo, sino que debe estar en el que se refiere a las obligaciones de los Sindicatos, parece que el Legislador, lo que quiso fue, introducir este artículo en este capítulo para reafirmar que es una responsabilidad de los Sindicatos el velar por la seguridad y salud de sus afiliados, por lo que aún cuando técnicamente es incorrecto, la intención nos parece loable.**

**Arto. 107.-** Los trabajadores no deben hacer sus comidas en el propio puesto de trabajo, salvo cuando se trate de casos que no permitan separación del mismo. No se permitirá que los trabajadores duerman en el sitio de trabajo, salvo aquellos que por razones del servicio o de fuerza mayor, deban permanecer allí.

Los empleadores cuando tengan más de veinticinco trabajadores tienen la obligación de acondicionar locales para que puedan preparar e ingerir sus alimentos. En los lugares considerados insalubres o de alta peligrosidad estos locales serán obligatorios fuera del área de riesgo, sin importar el número de empleados.

**En este artículo se desarrollan varios puntos que trataremos de desglosar**

**a) La prohibición general de que los trabajadores ingieran sus alimentos en el propio centro de trabajo.**

**b) La prohibición de que los trabajadores duerman en sus centros de trabajo, salvo aquellos que por razones del servicio o de fuerza mayor deban permanecer ahí, como es el caso de los vigilantes o trabajadores que garantizan alguna función que se realiza por turnos, como los chóferes de ambulancias en los turnos nocturnos.**

**c) Los empleadores están obligados cuando tengan mas de veinticinco trabajadores, en total a acondicionar un comedor.**

**d) Cuando se trate de lugares o trabajos insalubres, ó locales considerados de riesgo, se deberá instalar un comedor, sin importar el número de trabajadores que laboren y fuera del área de riesgo.**

**Arto. 108.-** El Ministerio del Trabajo es competente para resolver la suspensión o paralización de actividades de aquellas empresas que infrinjan las disposiciones sobre seguridad e higiene ocupacional, previa audiencia del empleador y los trabajadores.

**Este artículo esta mal redactado, ya que crea primero una competencia y hasta después a que se refiere, una redacción adecuada seria:**

**"Aquellas Empresas que infrinjan las disposiciones sobre seguridad e higiene ocupacional, emanadas de la presente Ley o dictadas por autoridad competente, podrán ser obligadas a suspender o paralizar actividades. Es**

**competente para resolver sobre estas medidas el Ministerio del Trabajo previa audiencia de las partes afectadas.**

**Debiera además decirse que la suspensión o la paralización será hasta que el empleador cumpla con las recomendaciones emanadas de la Ley o del Órgano Competente.**

## CAPÍTULO II

## De los riesgos profesionales

**Arto. 109.-** Se entiende por riesgos profesionales los accidentes y las enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ocasión del trabajo.

**Este artículo es diminuto, inclusive el artículo 82 del Código anterior estaba mejor redactado, ya que decía" Riesgos son los accidentes o enfermedades profesionales a que están expuestos los trabajadores a causa de las labores que ejecutan por cuenta ajena", como se puede apreciar, en esta redacción se refiere precisamente al trabajo asalariado, ya que cuando se trata de trabajo propio o personal, no deja de serlo, pero no puede estar protegido por la Legislación Laboral.**

**Una redacción más completa sería: " Constituyen riesgos del trabajo los accidentes y las enfermedades que ocurran a los trabajadores, con ocasión o por consecuencia del trabajo que desempeñen en forma subordinada y remunerada, así como la agravación o reagrupación que sea consecuencia directa, inmediata e indubitable de esos accidentes y enfermedades."**

**Arto. 110.-** Accidente de trabajo es el suceso eventual o acción de que involuntariamente, con ocasión o a consecuencia del trabajo, resulte la muerte del trabajador o le produce una lesión orgánica o perturbación funcional de carácter permanente o transitorio.

También se tiene como accidente de trabajo:

**a)** El ocurrido al trabajador en el trayecto normal entre su domicilio y su lugar de trabajo;

**b)** El que ocurre al trabajador al ejecutar órdenes o prestar servicio bajo la autoridad del empleador, dentro o fuera del lugar y hora de trabajo; y

**c)** El que suceda durante el periodo de interrupción del trabajo o antes y después del mismo, si el trabajador se encuentra en el lugar de trabajo o en locales de la empresa por razón de sus obligaciones.

**La redacción de este Código es tan mala, que en algunos artículos peca por diminuto, en otros es confuso y en algunos como este que comentamos es tan genérico que crea problemas, colegimos que la intención del Legislador es ampliar la protección en relación con el riesgo al trayecto de la casa del trabajador a la Empresa, esto se conoce como "accidente de trayecto", igualmente incorpora en el inciso 3, el Principio de que el riesgo laboral comienza desde que el trabajador esta a la disposición del empleador, lo cual es Doctrinariamente acertado, pero como decíamos antes, cuando se refiere al accidente de trayecto, lo hace tan general que causará problemas a los empleadores y a los administradores de justicia, ya que debería definirse claramente que el riesgo asumido por el empleador, se limita a un trayecto lógico entre la casa de habitación del trabajador y el centro de trabajo, ya que el obrero puede pasar visitando a un pariente antes de llegar a su casa, y en este supuesto, si después al dirigirse a su hogar sufre un riesgo, este no puede considerarse accidente de trayecto**

**Arto. 111.-** Enfermedad profesional es todo estado patológico derivado de la acción continua de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador presta sus servicios y que provoque una incapacidad o perturbación física, psíquica o funcional permanente o transitoria, aun cuando la enfermedad se detectare cuando ya hubiere terminado la relación laboral.

Para los efectos del presente artículo, las lesiones causadas por accidentes de trabajo y el reclamo de las indemnizaciones correspondientes regirá la lista de enfermedades anexa a este Código. Sin embargo, si se comprueba que una enfermedad no incluida en la lista es de carácter profesional, el trabajador tendrá derecho a las prestaciones e indemnizaciones que corresponda.

**El concepto que da sobre Enfermedad Profesional, el Código es muy técnica, ya que efectivamente sólo se considera enfermedad profesional la que se deriva de la acción del trabajo, sino también aquella que se ocasiona en el medio laboral, es decir cuando el trabajador labora en un medio**

**antihigiénico o insalubre, las enfermedades que adquiera en estas circunstancias se considerarán como enfermedades profesionales, aún cuando no estén tipificadas como tales, esto se da en lugares húmedos por ejemplo, donde los trabajadores pueden adquirir artritis como consecuencia de la humedad y aun cuando no se derive necesariamente de la acción laboral, el Legislador considera que debe estar cubierto el trabajador en virtud de que no hubiese adquirido la enfermedad si no estuviere laborando en un medio húmedo.**

**Otro asunto importante que trata este artículo es que aún cuando el trabajador haya dejado de laborar para el empleador, puede demandar la indemnización por enfermedad profesional, pero esto hay que entenderlo en conjunto con lo que dispone el artículo 258 inciso a, que establece que las acciones para reclamar indemnizaciones por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales prescribe en dos años, a partir de que se determine la naturaleza de la enfermedad o incapacidad, es decir, que este termino no comienza a correr desde que se termino la relación laboral, sino desde que técnica o médicamente se determino que la incapacidad o muerte del trabajar ocurrió como consecuencia de una enfermedad o riesgo profesional.**

**Arto. 112.-** Son riesgos profesionales toda lesión, enfermedad perturbación funcional física o psíquica, permanente o transitoria, o agravación que sufra posteriormente el trabajador como consecuencia el accidente de trabajo o enfermedad profesional de que haya sido víctima. Se incluye en esta categoría los daños sufridos por el feto de la mujer embarazada o por el niño lactante como consecuencia de no haber cumplido el empleador con las normas de higiene y seguridad ocupacional establecidas en el Capítulo I de este Título V.

Cuando las consecuencias de un riesgo profesional se agravaren por una enfermedad o lesión sufrida con anterioridad en la misma empresa o establecimiento se considerará dicha agravación como resultado directo del riesgo profesional sufrido e indirecto de la enfermedad o lesión anteriores.

**Este artículo nos define el concepto de riesgo profesional, y nos merece los mismos comentarios que del artículo anterior.**

**Arto. 113.-** Son también obligaciones del empleador:

**a)** Notificar a los organismos competentes los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales ocurridos en su empresa o establecimiento, e investigar sus causas

**b)** Colaborar en las investigaciones que, por ocurrencia de accidentes, realicen los organismos facultados para ello;

**c)** Indemnizar a los trabajadores por los accidentes o enfermedades profesionales que ocurran en el trabajo que desempeñen, por no estar protegidos por el régimen de la seguridad social, o no estar afiliados en él cuando sea del caso, o no haber pagado las cuotas del mismo en el tiempo y forma correspondiente;

**d)** Colocar carteles en lugares visibles de los centros de trabajo en los que se exija al trabajador el uso del equipo protector adecuado a la clase de trabajo y se le advierta del peligro que representa el uso inadecuado de la maquinaria, equipo, instrumento o materiales;

**e)** Restablecer en su ocupación al trabajador que haya dejado de desempeñarla por haber sufrido accidente o enfermedad profesional, en cuanto esté capacitado, siempre que no haya recibido indemnización total por incapacidad permanente;

**f)** Dar al trabajador que no pueda desempeñar su trabajo primitivo otro puesto de trabajo de acuerdo a su incapacidad parcial permanente o temporal;

**g)** Dar asistencia inmediata y gratuita, medicinas y alimentos a los trabajadores enfermos como consecuencia de las condiciones climáticas del lugar de la empresa. El Ministerio de Salud vigilará el número de enfermos, enfermedades que adolecen y los medicamentos disponibles en las empresas, haciendo que se llenen los vacíos observados;

**h)** Realizar, por su cuenta, chequeos médicos periódicos a aquellos trabajadores que por las características laborales estén expuestos a riesgos profesionales, debiendo sujetarse a criterios médicos en cada caso específico.

**Este artículo nos da una lista de obligaciones del empleador, las cuales son genéricas, es decir están contenidas dentro de un Capítulo General, y en consecuencia pueden ser aplicadas a todo tipo de labores y para cualquier Empresa, aún cuando algunas de estas obligaciones se repiten en los capítulos específicos, como en el trabajo de Minas por ejemplo, donde en forma específica se obliga al empleador a realizar exámenes periódicos a sus trabajadores, en este capítulo lo contiene en el apartado g) y h).**

**Otro punto importante que trata este capítulo es la obligación que tiene el empleador de ubicar en otro puesto de trabajo al trabajador que sufra de incapacidad parcial o temporal, ya que con esto sé esta legislando sobre un asunto muy importante que estaba descuidado en la Legislación anterior, donde el empleador sencillamente despedía al trabajador alegando que no tenía capacidad de reubicarlo, y como este no estaba capacitado para prestar su trabajo primitivo era despedido, esta situación ya esta prevista en este nuevo código y es muy beneficiosa para el trabajador.**

**Arto. 114.-** Cuando el trabajador no esté cubierto por el régimen de seguridad social, o el empleador no lo haya afiliado al mismo, este último deberá pagar las indemnizaciones por muerte o incapacidad ocasionadas por accidente o riesgos profesionales.

**De conformidad con este artículo quién esta obligado a pagar las indemnizaciones a los trabajadores en caso de muerte o incapacidad es el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, pero solo en caso de que el trabajador no este afiliado o el trabajador no, este cubierto por dicho régimen es que el empleador esta obligado al pago de la indemnización.**

***El Tribunal de Apelaciones, Sala Laboral, en su Sentencia del día dos de Septiembre de mil novecientos noventa y nueve a las nueve y veinte minutos de la mañana ha señalado al autor DEVEALI quién comenta: " Esta indemnización por muerte, constituye un acto de previsión, que la Ley pone excepcionalmente a cargo del empleador, para solucionar, al menos en parte, las situaciones especialmente dignas de piedad a que normalmente da motivo la muerte del empleado, en el seno de su familia. Tratase de un acto de humana solidaridad, la que ya antes de la disposición legal se manifestaba espontáneamente en distintas formas: como la entrega a los familiares del empleado fallecido, de todo el sueldo del mes en curso, el pago de los gastos del sepelio, etcétera. Para determinar el monto de esta indemnización, nuestra Ley ha adoptado el mismo criterio que rige para la indemnización por despido; pero se trata de una coincidencia exhaustivamente casual".***

**Arto. 115.-** Los riesgos profesionales pueden producir:

**a)** La muerte;

**b)** Incapacidad total permanente;

**c)** Incapacidad parcial permanente;

**d)** Incapacidad temporal.

**Este artículo y los posteriores son sencillamente definiciones de las incapacidades que pueden provocar los accidentes y riesgos profesionales.**

**Arto. 116.-** Incapacidad total permanente es la pérdida de por vida de las facultades y aptitudes para el trabajo.

**Arto. 117.-** Incapacidad parcial permanente es la disminución de las facultades y aptitudes del trabajador, que le impidan ejercer sus funciones o desempeñar sus labores por haber sufrido la pérdida o paralización de un miembro, órgano o función del cuerpo por el resto de su vida.

**Arto. 118.-** Incapacidad temporal es la pérdida de facultades o aptitudes que por un período de tiempo, imposibilitan total o parcialmente al trabajador para desempeñar su trabajo.

**Arto. 119.-** Los empleadores, cuando contraten a través de intermediario, son responsables de los riegos profesionales que sufran sus trabajadores.

**Este artículo convierte a los Empleadores en solidariamente responsables de los riesgos profesionales cuando estos por cualquier circunstancia no los asuman los intermediarios, de esta manera sé esta dando una verdadera protección a los trabajadores si no en el salario, que como dijimos en su oportunidad, la Ley permite estos intermediarios, sin mayor responsabilidad laboral para con el trabajador, al menos en lo que se refiere a los riesgos profesionales los obliga a asumir esa responsabilidad. Aquí el problema es estrictamente técnico ya que si una persona no es mi trabajador no tiene sentido alguno que sé e obligue a asumir responsabilidades aún las relativas a un accidente de trabajo.**

**Arto. 120.-** El pago de las indemnizaciones se calculará sobre la base del último salario del trabajador. Cuando se trate de salario variable o de difícil determinación se hará sobre la base del promedio de los últimos seis meses, o del período trabajado si éste promedio es menor.

**Este es un concepto ya conocido de calcular las prestaciones y en este caso las indemnizaciones que consisten en tomar como base el último salario del trabajador, en el entendido que este es el mejor salario, y cuando se trate de**

**trabajos por comisión o de difícil determinación debe sacarse como promedio el salario sumando lo devengado en los últimos seis meses y luego dividir este total entre seis, para sacar dicho promedio salarial que es la base para el computo de la indemnización.**

**Arto. 121.-** Si el trabajador fallece o queda incapacitado total y permanente como consecuencia de riesgos profesionales, la empresa pagará una indemnización equivalente a seiscientos veinte días de salario que se contarán según el caso, a partir de la fecha de fallecimiento o desde el día en que se determine la incapacidad.

Esta determinación se hará efectiva en montos y períodos idénticos a los convenidos para el salario en el Contrato de trabajo.

En el caso de incapacidad total permanente la indemnización se pagará a la persona responsable de la atención y cuidado del mismo o a quien determinen las autoridades competentes.

**Este artículo parece que esta en abierta contradicción con el Arto. 114 C.T.- que establece que cuando el trabajador no esté cubierto por el régimen de Seguridad Social, o el empleador no lo haya afiliado al mismo, este último deberá pagar las indemnizaciones por muerte o incapacidad ocasionadas por accidente o riesgos profesionales.**

**Pero según el artículo 121C.T la Empresa no sólo es responsable en caso de que el trabajador no este afiliado sino que también debe pagar los seiscientos veinte días a que se refiere este artículo, no es claro ni comprensible que mientras en el arto. 114C.T circunscribe la responsabilidad económica del empleador al hecho de que el trabajador no este afiliado al INSS, en este artículo obliga al empleador al pago de una prestación económica independiente de las circunstancias de afiliación al Seguro.**

**Hay que señalar que la incapacidad total y permanente equivale a la muerte laboral del trabajador por eso el Legislador la equipara a la muerte física para los efectos del pago de esta indemnización.**

**Arto. 122.-** En caso de accidente de trabajo el empleador deberá informar al Ministerio del Trabajo a más tardar dentro de las veinticuatro horas más el término de la distancia los siguientes datos:

**a)** Nombre de la Empresa o de su representante, domicilio y actividad económica;

**b)** Nombre y generales de la Ley del trabajador y lugar donde este se encuentra;

**c)** Lugar, día y hora del accidente;

**d)** Causa determinada o presunta del accidente y circunstancia en que tuvo lugar;

**e)** Naturaleza de las lesiones producidas y estado del trabajador;

**f)** Nombre y domicilio de testigos del accidente si los hubiere.

Todo sin perjuicio del informe que deberá rendir al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social.

**Esta es mas bien una obligación con carácter estadístico mas que otra cosa.**

**Arto. 123.-** En caso de incapacidad parcial permanente el trabajador tendrá derecho a que se le fije la indemnización en forma proporcional entre el máximo y mínimo de días establecido para la incapacidad total permanente en la tabla de evaluación de incapacidades. La indemnización la fijará el Juez, tomando en cuenta la edad del trabajador, si la incapacidad es absoluta para que el trabajador ejerza su oficio aunque quede habilitado para dedicarse a otro, o si simplemente ha disminuido su aptitud para el desempeño del mismo.

El pago de esta indemnización se hará de contado por una sola vez en el total de la misma, salvo que por ella garantice el empleador al trabajador una renta por cinco años que pagará por anualidades anticipadas, consistiendo esta en la quinta parte de la indemnización fijada más los intereses legales que a cada una corresponda por el plazo concedido.

**Según este artículo al igual que en el 121C.T se le impone una obligación al empleador en el caso de la incapacidad parcial permanente, con la salvedad de que se le permite al empleador el pago por partes, hasta en cinco años o anualidades.**

**Arto. 124.-** El empleador está exento de responsabilidad:

**a)** Cuando el accidente ocurra por encontrarse el trabajador en estado de embriaguez o bajo los efectos del consumo voluntario de drogas;

**b)** Cuando el trabajador directamente o por medio de otro se ocasione intencionalmente una incapacidad o una lesión;

**c)** Cuando el accidente ocurra haciendo el trabajador labores ajenas a la empresa donde presta sus servicios;

**d)** Cuando se trate de trabajadores contratados eventualmente sin un fin comercial o industrial por una persona que los utilice en obras que por razón de su importancia o cualquier otro motivo duren menos de seis días;

**e)** Cuando la incapacidad o muerte es el resultado de riña, agresión o intento de suicidio; y

**f)** cuando el accidente se deba a caso fortuito o fuerza mayor extraña al trabajo.

El empleador en todo caso está obligado a trasladar al trabajador a un centro de atención médica y a tener en el lugar de trabajo los medicamentos necesarios para las atenciones de urgencia.

**Este artículo se refiere fundamentalmente a los casos en los cuales el empleador esta exento del pago de los seiscientos veinte días o el porcentaje a que se refiere el artículo anterior en caso de incapacidad parcial permanente, y si analizamos cada uno de los incisos vemos que se trata de circunstancias en las cuales la responsabilidad del riego es del trabajador, y lógicamente se excluye de responsabilidad por esa misma razón al empleador.**

**Arto. 125.-** El empleador no está libre de responsabilidad:

**a)** Si el trabajador explícita e implícitamente hubiese asumido los riesgos del trabajo;

**b)** Si el accidente ha sido causado por descuido, negligencia o culpa de terceras personas, en cuyo caso el empleador podrá repetir del responsable los costos del accidente; y

**c)** Si el accidente ocurre por imprudencia profesional al omitir el trabajador ciertas precauciones debido a la confianza que adquiere en su pericia o habilidad para ejercer su oficio.

**Este artículo no tiene ningún sentido, ya que por un lado en el artículo anterior establece una excepción y aquí nos da una excepción de la excepción, como hemos señalado en innumerables ocasiones los Legisladores no tienen mucha capacidad técnica y comenten errores como los que están plasmados en este artículo.**

**Arto. 126.-** Cuando se trate de riesgos acaecidos en trabajos de pequeñas empresas o del servicio doméstico, el juez o el Inspector Departamental del Trabajo, a solicitud de parte, podrá fijar una indemnización menor que la establecida por la Ley, atendiendo a la capacidad económica del empleador, al tiempo que el trabajador lleva de servicio y al peligro del trabajo encargado.

A este efecto se consideran pequeñas empresas las que tengan a su servicio no más de diez trabajadores si se emplea maquinaria impulsada por fuerza motriz, y no más de veinte si no se emplea dicha fuerzas. Sin embargo si el Juez comprueba que la empresa tiene capacidad económica suficiente podrá denegar la solicitud.

**Aprovecha el Legislador para dar una definición de lo que en el Código anterior se denominaba Empresa familiar o pequeña Empresa, y es aquella donde se emplean menos de diez personas para los casos industriales y menos de veinte en los Talleres Artesanales, pero crea otra confusión ya que posteriormente establece que si el Juez comprueba que ese pequeño taller puede pagar el total de la indemnización el juez mandara a pagar los famosos seiscientos veinte días a que se refiere el artículo 121C.T. Como vemos realmente lo único que hace el Legislador es aprovechar el artículo para definir lo que se considera pequeña Empresa, ya que en ultima instancia el pago de la indemnización se lo deja al criterio del Juez.**

**Arto. 127.-** La indemnización por causa de enfermedad profesional la debe el empleador a cuyo servicio se hallaba el trabajador durante al año precedente a su inhabilitación. Si en ese período el trabajador hubiese laborado para más de un empleador, la deberán todos en proporción al tiempo que hubiere trabajado para cada año. Los empleadores a que se refiere este artículo son los que contrataron al trabajador para desempeñar las labores que le produjeron la enfermedad profesional.

**Este artículo queriendo ser equitativo crea un grave problema, ya que reparte la responsabilidad entre los empleadores para los cuales laboró el trabajador en el último año, y distribuye la obligación de conformidad con el tiempo que laboró para cada uno de ellos. Es difícil para el Juez**

**decir, cuanto debe pagar cada empleador, sobre todo si ya este no tiene relación laboral con los anteriores empleadores.**

**Arto. 128.-** La obligación del empleador de restablecer en su ocupación al trabajador víctima de un accidente de trabajo en cuanto esté capacitado para ello, existe siempre que no haya pagado indemnización por incapacidad total.

**Este artículo le da una salida al empleador que no quiere restituir al trabajador, por que en este caso sencillamente le paga los seiscientos veinte días a que se refiere el arto. 212 C.T y se libra de la obligación de restituirlo, no importa que la incapacidad sea parcial, si el empleador le paga la indemnización que la Ley manda en caso de la incapacidad total y permanente, el empleador no, está obligado a restituir al trabajador en su antiguo puesto de trabajo, cuando se trate de incapacidades temporales o parciales. Esta es una carga pecuniaria con la que se libera de la responsabilidad planteada por el artículo.113 C.T incisos e) y f).**

**Arto. 129.-** Se faculta al Poder Ejecutivo para cerrar definitiva o temporalmente los centros o áreas de trabajo donde exista riesgo inminente de accidentes o enfermedades profesionales.

**Este artículo debería ser más claro al especificar a que instancia del Ejecutivo se le asigna esa función, ya que no se deja dicho si es el Ministerio de Salud o del Trabajo quien esta facultado para tomar esta determinación.**

# TÍTULO VI

# DEL TRABAJO DE LOS NIÑOS, NIÑAS Y ADOLESCENTES

## CAPÍTULO UNICO

Si la explotación a que a sido sometido el trabajador durante toda la historia, es un hecho ignominioso, lo es mas la explotación a que fueron sometidos los menores y en muchos casos niños, durante mucho tiempo.

En efecto la historia esta plagada de ejemplos de menores trabajando sin mas remuneración que escasos alimentos o a lo sumo una exigua retribución.

El régimen corporativo nos enseño como un niño o púber podía durar largos años en los talleres sin mas retribución que "la enseñanza" que los oficiales y maestros le daban durante la época denominada "de aprendizaje".

Posteriormente en la hilerias y otras fábricas de Inglaterra, Alemania y Francia podían verse a los menores laborando en las tareas sucias y mal pagadas, recoger la basura, barrer, limpiar etc., y con los mismos horarios agotadores impuestos a los adultos.

Es importante señalar que mucho antes del aparecimiento de la llamada Revolución Industrial, los menores también fueron explotados en las faenas agrícolas ya sea como esclavos o coadyuvante laboral de los padres. De todos es conocida la terrible servidumbre a que fueron sometidos los indios americanos con la conquista del Reino Español.

Todo lo anterior motivó a que muchos funcionarios y gobernantes se preocuparan por la situación de los menores en el empleo.

El primer antecedente que se conoce de disposiciones jurídicas que aunque fuere en el papel protegían a los menores de una posible explotación lo constituyen las Leyes de Indias, que regulaban la prohibición del trabajo de menores de dieciocho años sino fuera para el pastoreo. Por supuesto que esta prohibición no fue acatada por los colonizadores y por el contrario

mantuvieron el status explotador no obstante las continuas reprimendas de Fray Bartolomé de las Casas en contra de ellos.

Posteriormente en 1890, como consecuencia de la idea que se había venido sosteniendo de la posibilidad de un Congreso Internacional, se celebra en Berlín una reunión internacional para tratar algunos asuntos relacionados con el trabajo. A esa reunión asistieron Austria-Hungría, Bélgica, Dinamarca, Francia, Inglaterra, Italia, Luxemburgo, Los Países Bajos, Portugal, Suecia, Noruega y Suiza. Los resultados de este Congreso, pueden considerarse positivos por que aún no habiendo sido posible que se tomaran resoluciones de compromiso de los asistentes si se adoptaron varias recomendaciones principalmente relacionadas con el trabajo de los menores y de las mujeres entre las que se encuentran: Prohibición del trabajo minero a las mujeres y menores de catorce años y limitación de las jornadas en las minas principalmente en las insalubres; fijación de los doce años en los menores para su admisión al trabajo; jornada de seis horas para los menores de catorce años y prohibicion del trabajo nocturno a los menores de diéciseis años. Este intento de plasmar un derecho internacional protector de los trabajadores solo se hizo efectivo a partir de 1919 en el Tratado de Versalles y consecuentemente en las reuniones internacionales que se celebraron en los siguientes años. Ya la reunión de 1919 reguló lo de la edad mínima para el trabajo de los menores en la industria y de esta reunión en adelante el trabajo de los menores fue tratado en la mayoría de las reuniones internacionales que se sucedieron tal como lo veremos a continuación.

## EL TRABAJO DE LOS MENORES EN EL DERECHO INTERNACIONAL (OIT)

Son varios los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T) que contienen disposiciones relativas al trabajo de los menores, siendo los que fijan edades mínimas para poder trabajar las siguientes: Los convenios 5 y 59 en quince años para los establecimientos industriales, Los Convenios 7 y 58, en quince años para los trabajadores marítimos, Convenio número 10, en catorce años para el trabajo agrícola, Convenio 15, en dieciocho años para los pañoleros y fogoneros, Convenio 33 y 60, en quince años para los trabajos no industriales, Convenio 112, en

**quince años para los pescadores, Convenio 123 en dieciséis años para los trabajos subterráneos.**

**Posteriormente en la quincuagésima octava reunión de la OIT, celebrada en 1973, se adopta un instrumento general sobre la edad mínima, que vendría a reemplazar gradualmente los actuales instrumentos aplicables a sectores económicos limitados, con miras a lograr la total abolición del trabajo de los niños.**

**Arto. 130.-** Se considera trabajador al niño, niña o adolescente, que mediante remuneración realiza actividades productivas o presta servicios de orden material, intelectual u otros.

**Este artículo define lo que debe entenderse como menor trabajador, es un concepto simplista, ya que verdaderamente lo que diferencia a un menor de un mayor es precisamente la edad, y aquí se habla de niño o niña, sin especificar las edades, e introduce un nuevo concepto que es el de adolescente, sin especificar cual es la edad del adolescente.**

**Arto. 131.-** La edad mínima para trabajar será de catorce años, la Inspectoria General del Trabajo reglamentará las excepciones.

**Esta edad bien podría haberse dejado contenida en el artículo anterior, y no tener que crearse otro artículo solo para ello, este artículo podría decir: Se considera menor para los efectos del este capítulo al niño a niña de catorce años o más que realiza una actividad productiva, sea esta material, intelectual o de cualquier otra naturaleza.**

**El artículo 122 del Código anterior en forma tácita permitía el trabajo de los mayores de doce años, y menores de catorce, el actual artículo permite al parecer el trabajo de los menores de catorce años, pero con la previa autorización del Inspector del Trabajo.**

**Arto. 132.-** Es obligación del Estado, empleadores y familias proteger al niño, niña y adolescente evitando que desempeñen cualquier actividad o trabajo que perjudique su educación, su salud, desarrollo físico e intelectual, moral espiritual o social.

**Pretende este artículo efectivamente establecer una protección para el menor trabajador y crea una obligación utópica, pero válida para el Estado, los Empleadores y los familiares mismos del menor.**

**Arto. 133.-** Se prohíbe el desempeño por adolescentes, niños y niñas de trabajos insalubres, y de peligro moral, tales como el trabajo en las minas, subterráneos, basureros, centros nocturnos de diversión, los que impliquen manipulación de objetos y sustancias sicotropicas o tóxicas y los de jornada nocturna en general.

Estas prohibiciones no podrán ser invocadas para negar los derechos laborales establecidos en este Código.

**El arto. 123 del Código anterior se refería a este mismo aspecto, que prohíbe el trabajo de los menores en lugares insalubres, y de peligro moral, así como el trabajo nocturno en general, en el Código anterior el trabajo nocturno estaba prohibido sólo para los menores de dieciséis años (arto.122).**

**Hay que señalar que en este Código se obtiene una mayor protección para los menores, ya que prohíbe sin límite de edad, hasta los dieciséis años si entendemos que a esa edad se entra a la adolescencia, el trabajo de los menores en jornadas nocturnas, trabajos subterráneos, minas etc., mientras en el anterior Código del Trabajo se establecían edades mínimas para realizar esta clase de trabajos que oscilaban desde los quince a los dieciocho años.**

**Mas adelante como es costumbre de este Código (arto. 136) se establece que estas prohibiciones incluyen a los menores de dieciocho años, es decir a los adolescentes, lo cual es una contradicción con lo que acabamos de ver.**

**Arto. 134.-** Son derecho de los niños, niñas y adolescentes:

**a)** Realizar trabajos que contribuyan a satisfacer sus necesidades básicas, en condiciones de respeto y goce de sus derechos fundamentales;

**b)** Salario igual, por trabajo igual al de los otros trabajadores;

**c)** Ser remunerados en moneda de curso legal, siendo prohibido el pago en especies;

**d)** Tener condiciones de trabajo que les garanticen seguridad física, salud, higiene y disminución de riesgos profesionales;

**e)** Jornada laboral que no exceda las 6 horas diarias y 30 semanales;

**f)** Los beneficios de la seguridad social y de programas especiales de salud;

**g)** Acceder y asistir a modalidades y horarios escolares compatibles con sus intereses y condiciones laborales;

**h)** A la participación y organización sindical;

**i)** Acceder a la capacitación mediante un sistema de aprendizaje; y

**j)** Los demás derechos que establece el presente Código y aquella que emanen de los convenios colectivos y convenciones.

A los adolescentes se les reconoce capacidad jurídica para la celebración de contratos de trabajo. El trabajo de los niños y niñas deberá ser contratado con sus Padres o representante legal.

**Este Código hace una distinción entre Niños y Adolescentes, sin fijar las edades para cada caso, lo que se presta a equivocación, ya que la edad supuesta del adolescente es de dieciseís años, en adelante, y si se prohíbe por ejemplo el trabajo de los niños en las minas, se puede entender que los adolescentes si pueden trabajar, y si estos son de dieciséis años, estamos ante un retroceso jurídico ya que según el arto. 125 del Código anterior, solo los mayores, de dieciocho años podían desempeñarse en esta clase de trabajos.**

**A los menores de le reconocen los mismos derechos que a cualquier otro trabajador, salvo en la jornada que es de menor duración, a la obligación de que se le permita la asistencia a clases, la implementación de sistemas de aprendizaje, y protección especial en seguridad e higiene ocupacional.**

**Establece la capacidad para contratar de los adolescentes, pero no señala cual es esa edad, y permite la contratación de los mayores de catorce años, a través de sus padres o representantes legales.**

**de la tesis discriminatoria de la mujer y entra en contradicción dentro de su exposición. En efecto, Castan, expresa dentro de sus conclusiones que; la mujer se encuentra en desventajas con relación al hombre por la diferencia en las facultades físicas.Tremenda equivocación solo podrá ser convalidada si fuera cierto que el hombre para la batalla de la vida se encuentra en desventaja con relación al gorila, pues este espécimen, posee ciertas facultades físicas innegablemente superiores a la del hombre. Es cierto que el hecho natural del nacimiento de un ser provoca en la mujer un estado especial que le impide desarrollar su trabajo en forma habitual durante períodos mas o manos aceptables para evitar el riesgo que produce este hecho, tanto en el nuevo ser que esta por nacer, en la madre; mas pasados estos lapsos de tiempo, la mujer vuelve a tener sus facultades completas para desarrollar aun las tareas más pesadas existentes. Castan, después de hacer un análisis de la debilidad de la mujer, contradiciéndose en forma inmediata, expresa que dentro del hogar le toca desempeñar ( a la mujer ) pesados "deberes", como lo son, la atención a los niños y otro de naturaleza análoga. es decir que no es congruente el hecho que al sexo "débil" le correspondan tareas pesadas, por otro lado la manifestación que la atención del hogar es un deber para la mujer, confirma la desalentadora concepción machista del papel que debe jugar la mujer en una sociedad que se supone ha evolucionado a grados superiores.**

**El tratamiento preferencial que la mayoría de las Legislaciones le otorga al trabajo de las mujeres, no es en si por el hecho del sexo, sino que en nuestro criterio, responde a la conservación y reproducción de la especie tan necesario para la supervivencia del homo-sapiens. Además se dio el expediente, en el pasado, de explotar inmisericordemente a la mujer bajo el pretexto discriminatorio de la desigualdad con el hombre. Esto trajo como consecuencia grandes manifestaciones de protesta de Centrales Obreras e Instituciones Sociales que solicitan igual trato a la mujer, principalmente en lo relativo a los salarios, premios etc..**

**Como corolario de lo anterior, los Tratadistas de Derecho Laboral y las Legislaciones de otras naciones, también dedican gran parte de sus exposiciones a proteger al niño, principalmente al lactante, puesto que se considera fundamentalmente el cuidado del recién nacido, procurándole, si es posible, que se le alimente con leche materna.**

La protección a la mujer embarazada y a la madre lactante también lo regularan la Ley Orgánica de Seguridad Social y el Reglamento General del Instituto Nicaragüense de Seguridad Social en los artículos del 75 al 82 y del 71 al 87 respectivamente, y para los efectos de la campaña que realiza el Gobierno de Nicaragua respecto a la salud de los recién nacidos en lo que concierne a la alimentación materna es conveniente señalar las disposiciones de la Legislación del país que lo traen estipulado, así como las normas de carácter internacional, firmadas y rectificadas por Nicaragua. Además los artos. 81 de la LOSS y 82 del Reglamento General del INSS, que dicen;

"El subsidio de maternidad para el cuido del niño se otorgará durante los seis primeros meses de la vida del niño.

Este subsidio, que tienen por objeto la protección del niño, será dado en especie y entregado a la persona que lo tenga a su cargo, sea su madre o no".

"El subsidio de lactancia se otorgará durante los primeros seis meses de la vida del niño, sujeción a las siguientes reglas;

A) Si el hijo no es amamantado, será dado preferentemente, en leche de calidad, cantidad e indicaciones que determinen el servicio médico-pediátrico;

B) Si el hijo es amamantado, el servicio médico pediátrico podrá sustituir la provisión de leche, por el suministro de productos adecuados para mantener en buen estado la salud de la madre".

El Convenio Internacional de Trabajo número 3 relativo al empleo de las mujeres antes o después del parto, celebrada en Washington el 29 de octubre de 1919, ratificada por Nicaragua el 4 de abril de 1934, regula lo relativo a la protección de la mujer embarazada y al recién nacido y la respecto dice el artículo 3 de dicho Convenio;

"En todas las empresas industriales o comerciales, publicas o privadas o en sus dependencias, con excepción de la empresa en que solo estén empleados los miembros de una misma familia, la o mujer;

a) no estará autorizada para trabajar durante un período de seis semanas después del parto;

b) tendrá derecho a abandonar el trabajo mediante la presentación de un certificado que declare que el parto sobrevendrá probablemente en un término de seis semanas;

c) recibirá, durante todo el período en que permanezca ausente en virtud de los apartados a) y b), presentaciones suficientes para su manutención y la del hijo en buenas condiciones de higiene; dichas presentaciones, cuyo importe exacto será fijado por la autoridad competente en cada país, serán satisfechas por el Tesoro Público o se pagaran por un sistema de seguro, la mujer tendrá derecho a la asistencia gratuita de un médico o de una comadrona. El error del médico o de la comadrona en el cálculo de la fecha del parto no podrá impedir que la mujer reciba las prestaciones a que tiene derecho, desde la fecha del certificado medico hasta la fecha en que sobrevenga el parto.

d) tendrá derecho en todo caso, si amamanta a su hijo, a dos descansos de media hora para permitir la lactancia.

Por otro lado existen recomendaciones de la Organización Internacionales del Trabajo O. I.T. relativa a la protección y lactancia del recién nacido tal como aparece en el apartado III de la recomendación 95 de dicha organización y que dice textualmente;

III FACILIDADES PARA LAS MADRES LACTANTES Y LOS HIJO;

3.1) Siempre que sea posible, las interrupciones para la lactancia de los hijos debería representar una duración total de una hora y media, por lo menos, durante la jornada de trabajo, y deberían permitirse modificaciones, en cuanto a su frecuencia y a su duración mediante presentación de un certificado médico.

2) Deberían tomarse disposiciones con el fin de organizar, de preferencia fuera de las empresas donde estén trabajando las mujeres, instalaciones para la lactancia de los hijos y para la asistencia que debe presentarse durante la jornada siempre que esas instalaciones y asistencia sean

**financiadas, o al menos subvencionadas, con cargos a la colectividad o en virtud de un sistema de seguro social obligatorio.**

**3) El equipo de las instalaciones para la lactancia y la asistencia que se preste a los hijos durante la jornada, las condiciones de higiene que deban reunir y el número y las calificaciones de su personal deberían concordar con las normas adecuadas establecidas por una reglamentación y deberían ser aprobados y controlados por la autoridad competente".**

## CAPÍTULO I

## De las mujeres trabajadoras

**Arto. 138.-** La mujer trabajadora gozará de todos los derechos garantizados en este Código y demás Leyes sobre la materia en igualdad de condiciones y oportunidades y no podrá ser objeto de discriminación por su condición de mujer. Su salario estará de acuerdo a sus capacidades y al cargo que desempeñe.

**Este artículo establece la equiparación jurídica de la mujer, sin discriminación de ninguna naturaleza.**

**Arto. 139.-** En el caso del trabajo de mujeres con obligaciones familiares las Leyes, convenciones colectivas y reglamentos internos podrán prever atendiendo a las particularidades de la actividad laboral, la adopción de sistemas de jornada de trabajo reducida o de tiempo limitado.

**Este artículo plantea una situación un tanto compleja, ya que no define que debe entenderse por " obligaciones familiares", puesto que precisamente la característica de las mujeres en nuestro País es el hecho de que además de que trabajan, tienen obligaciones familiares, como son preparar los alimentos, atender a los hijos y al marido etc. por lo tanto se estaría estableciendo una jornada especial reducida para las mujeres, lo que en vez de beneficiarlas les traerá perjuicios, ya que los empleadores se cuidaran de contratar mujeres ya que todas tienen obligaciones familiares.**

**El Legislador no es claro en la redacción de este artículo, y esto traerá como dijimos complicaciones y perjuicios mas que beneficios al sexo opuesto.**

## CAPÍTULO II

## De la protección de la maternidad de la Mujer Trabajadora

**Arto. 140.-** Se prohíbe a los empleadores permitir la continuación del trabajo de la mujer en estado de gravidez en obra o faenas perjudiciales al mismo. En este caso, el empleador deberá facilitarle un trabajo que no altere la normalidad de este proceso biológico, sin menoscabo del salario ordinario que tenía antes del embarazo.

Una vez concluido éste, el empleador estará obligado a trasladar a la trabajadora a su puesto anterior con el salario vigente.

**El artículo 127 del Código anterior, tenía esta misma disposición, pero era mas restringida, en este caso se habla mas claramente de la protección del "por nacer", el cual según las Legislaciones Modernas es sujeto de derecho y por lo tanto se debe proteger.**

**Arto. 141.-** Las trabajadoras en estado de gravidez tendrán derecho al reposo durante las cuatro semanas anteriores al parto y las ocho posteriores, o a diez en caso de partos múltiples, con goce del último o mejor salario, sin perjuicio de la asistencia médica que deben suministrarle las instituciones sociales encargadas de proteger la maternidad. El período de reposo será computado como de efectivo trabajo para fines de los derechos por antigüedad, vacaciones y décimo-tercer mes.

Cuando el parto sobreviniere antes de la fecha presunta señalada por el médico, el tiempo no utilizado del descanso prenatal se sumará al período de descanso postnatal.

Si se produjere interrupción accidental del embarazo, parto no viable o cualquier otro caso anormal de parto, la trabajadora tiene derecho al descanso retribuido de acuerdo con las exigencias del certificado médico.

El reposo es obligatorio tomarlo y obligación del empleador concederlo.

El artículo 129 del Código anterior regulaba lo relativo al descanso pre y post natal, el que fue reformado por la Ley de Seguridad Social en su artículo 95, que prevé el descanso de seis semanas antes y seis semanas después del parto, el actual Código dispone el mismo tiempo pero dividido en dos períodos de diferente duración, el Pre-natal de cuatro semanas y el post-natal de ocho semanas, que en casos de partos múltiples se prolongara a diez semanas, esto de los partos múltiples es nuevo en las Legislaciones Laborales.

Este artículo plantea una aberración jurídica, ya que cuando se habla de suspensión del contrato de trabajo en el artículo 37 C.T inciso c) claramente se deja establecido que el descanso pre y post natal de la trabajadora embarazada es causa de suspensión de la relación laboral, luego el artículo 76C.T establece que todo trabajador tendrá derecho a vacaciones después de seis meses de trabajo "ininterrumpido", luego el artículo 79C.T prevé que la interrupción del contrato de trabajo por cualquier causa justa (el embarazo según el arto.129C.T es una causa justa de suspensión de la relación), no interrumpe el tiempo trabajado para completar el que le da derecho a vacaciones, en otras palabras lo que la Ley correctamente dispone, es que el tiempo anterior al de la suspensión, y el posterior se suman para computar el tiempo de seis meses que da derecho a vacaciones o lo que es lo mismo, que el tiempo de suspensión no se cuenta para efectos de vacaciones. Esto es correcto, ya que no puede darse prestación de la prestación. Las vacaciones solo se pueden generar en virtud del trabajo, y si no se trabaja no se puede generar vacaciones, por que es ilógico, si estoy descansando por cualquier causa( entendiendo por descanso el no trabajar) , como puedo devengar vacaciones durante ese período?, esto es totalmente disparatado. Pues bien el Legislador, en contravención de todo lo dispuesto anteriormente, y en contra de la Doctrina Jurídica, concede vacaciones aun del período pre y post natal, lo cual es absolutamente ridículo. Parece que las mujeres y las políticas de género tan de moda han hecho de las suyas en este artículo, aun a costa de hacer locuras y disparates jurídicos.

Por otro lado habla de que se les pagara el último o el mejor salario, y esto es una soberana locura, ya que si por cualquier circunstancia una trabajadora tenía un puesto más complejo y en consecuencia ganaba más, y por razones técnicas se reubico en otro puesto de menor salario, cuando se vaya de descanso pre natal, según este artículo no se le va ha pagar sobre la base de su último salario sino sobre la base del mejor salario, es decir

**sobre la base de ese salario de puesto mayor, esto es ridículo, y mas disparate es que no diga el salario mayor de que tiempo, por que puede entenderse que es de toda la vida de trabajo con la empresa. Lo que supongo es que el Legislador quiso referirse a los trabajos por comisión o de salario variable, en cuyo caso la decisión es correcta, puesto que es factible que en los últimos meses la mujer trabaje menos como producto del embarazo, y en ese caso si, debe pagársele según el salario más alto de los últimos seis meses, por ejemplo, pero como esta redactado el artículo dice otra cosa.**

**Arto. 142.-** Para determinar la fecha de iniciación del descanso prenatal retribuido, la trabajadora tendrá la obligación de presentar al empleador un certificado médico en el que conste la fecha probable del parto. El Ministerio de Salud deberá expedir gratuitamente el certificado que estipula este artículo.

**Esta obligación de la mujer tiene dos sentidos por un lado garantizarle a la embarazada sus derechos y por otro lado informar al empleador de que tiene una mujer embarazada, para efectos de planificación de su Empresa, y la protección de la estabilidad laboral de la mujer.**

**Arto. 143.-** El empleador suministrará lugares adecuados y sillas o asientos a disposición de las trabajadoras lactantes. En los centros de trabajo donde laboren más de treinta mujeres, el empleador deberá acondicionar o construir un local apropiado para que las trabajadoras puedan amamantar a sus hijos.

La trabajadora, cuando esté lactando, dispondrá en los lugares de trabajo de quince minutos cada tres horas o, si lo prefiere, de dos medias horas durante la jornada de trabajo, para alimentar a su hijo. Ese tiempo debe computarse como de trabajo efectivo.

**El arto. 128 del Código anterior preveía la construcción de lugares adecuados en las empresas de mas de treinta mujeres trabajadoras, para que estas amamantaran a sus hijos, y el descanso de dos medias horas en la jornada para estos menesteres, en la practica esto no se ha cumplido, y no entendemos por que se mantiene la disposición si no se cumple. Ojala ahora que se repite en este Código dicho precepto, se le dé verdadero cumplimiento.**

**Arto. 144.-** La trabajadora en estado de gravidez o gozando de permiso pre y post natal, no podrá ser despedida, salvo por causa justificada previamente establecida por el Ministerio delTrabajo.

**Este artículo es igual al artículo 130 del Código anterior, y realmente no tiene mayor trascendencia ya que al desaparecer el preaviso, no tiene ningún sentido este artículo, ya que en cualquier caso embarazada o no hombre o mujer, este Código prevé que solo se puede dar el despido por causa justa y previamente valorada por el Inspector delTrabajo, así es que esto es sobrancero, tenia sentido cuando existía la institución del preaviso, que vino a desaparecer con este Código.**

***La Sentencia del Tribunal de Apelaciones Sala Laboral del día veintinueve de Septiembre de mil novecientos noventa y siete a las ocho y veinte minutos de la mañana ha señalado que está situación ha sido también tratada por la Legislación Internacional, tal es el caso de la Legislación Argentina la que en el arto 178 de LCT establece una presunción legal iuris tantum a favor de los trabajadora en los casos de despido. Para que ese derecho resulte operativo, la trabajadora debe cumplir con la obligación de notificar al empleador, por medio fehaciente su situación de embarazo con la presentación de un Certificado médico, en el cual conste la fecha presunta del parto. A partir de ese instante opera la presunción legal.***

# TÍTULO VIII

# CONDICIONES ESPECIALES DE TRABAJO

## CAPÍTULO I

## De los servicios domésticos

**Arto. 145.-** Trabajadores del servicio doméstico son los que prestan servicios propios del a una persona o familia en su casa de habitación y en forma habitual o continua, sin que del servicio prestado se derive directamente lucro o negocio para el empleador.

Las labores que se realicen en las empresas, oficinas privadas o públicas, de negocios y otros sitios no serán consideradas domésticas aunque sean iguales o similares a las que se realizan en los hogares o residencias familiares.

**Este articulo define lo que se debe entender por "servicio doméstico", en el sentido que es aquel que se presta en las casas de habitación en labores propias del hogar, esto es importante ya que el mismo articulo establece que cuando dichas labores se presten en "empresas" no se tendrá por servicio domestico sino como un empleado mas. De lo anterior podemos inferir que lo que determina el carácter domestico de estas labores es precisamente el lugar donde las mismas se realizan.**

**Arto. 146.-** La retribución del trabajador del servicio doméstico comprende, además del pago en dinero, alimentos de calidad corriente, el suministro de habitación cuando el trabajador duerma en la casa donde trabaja.

Para el pago de las prestaciones, se tomarán en cuenta los alimentos y habitación que se den al servidor doméstico con un valor estimado equivalente al cincuenta por ciento del salario que perciba en dinero.

**Este articulo obliga al empleador a brindar además de su salario, comida y habitación si fuere el caso, y mas adelante cuantifica estos alimentos y habitación en el equivalente al cincuenta por ciento del salario del mismo. Esta valoración tiene sentido por dos razones.**

**1)Cuando se trata de darle cumplimiento al salario mínimo ya que si este se establece en Un mil córdobas por ejemplo, si se le paga setecientos córdobas**

**a la domestica, se esta cumpliendo con la Ley, ya que el cincuenta por ciento de setecientos es trescientos cincuenta que sumados a los setecientos nos da un mil cincuenta córdobas que pasa el salario mínimo.**

**2) Al liquidarle sus prestaciones a una domestica hay que tomar en cuenta no solo su salario sino el cincuenta por ciento que se da en alimentos y habitación ya que estos son parte del salario y deben considerarse para todos los efectos legales.**

**Arto. 147.-** Los trabajadores domésticos tendrán derecho a doce horas de descanso absoluto mínimo, ocho de ellas nocturnas y continuas.

También tendrán derecho a un día de descanso después de cada seis días de trabajo inimterrumpido y a que se les permita asistir, dentro de las limitaciones del servicio, a una escuela nocturna para cursos corrientes o de alfabetización en su caso.

**Esta es una excepción a la regla de que la jornada es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho semanales, ya que como esta redactado el articulo al señalar que el descanso diario debe ser de doce horas, se entiende que se deben trabajar las restantes doce horas de las veinticuatro que tiene el año.**

**El descanso semanal es normal y la posibilidad de alfabetización es debido a los altos índices de analfabetismo en este sector laboral.**

**Arto. 148.-** En los contratos de trabajo relativos al servicio doméstico, los primeros quince días se considerarán de prueba y cualquiera de las partes puede ponerles a fin sin aviso previo ni responsabilidad.

**La regla es que el periodo de prueba son treinta días aquí el Legislador reduce este periodo a quince días sin ninguna razón lógica, considero que lo mejor sería mantener los treinta días.**

**Arto. 149.-** El plazo para el pago del salario del trabajador del servicio doméstico podrá ser mensual.

**"Podrá" es potestativo, es decir el pago puede ser semanal o quincenal, según lo pactado entre las partes. Hay casos en que el Legislador exige que el pago sea semanal o quincenal, en este caso en concreto permite cualquier modalidad convenida entre las partes.**

**Arto. 150.-** Es obligación del empleador inscribir al trabajador en el régimen de seguridad social; en caso de incumplimiento, el empleador asume la responsabilidad en los casos que corresponda.

**Esta es una responsabilidad normal del empleador quien definitvamente si no inscribe en el Seguro Social al trabajdor debe responder por las consecuencias de esto.**

**Arto. 151.-**Toda enfermedad común del trabajador doméstico, contraída por contagio del empleador o de las personas que habitan la casa, obliga al empleador a garantizarle su salario integro hasta su total restablecimiento y a que se le cubran los gastos que con tal motivo deba de hacer, cuando el trabajador no este afiliado al régimen de Seguridad Social. En todo caso estará obligado a complementarle el cien por cien del salario, cuando estuviere afiliado al Seguro Social.

**En el articulo anterior el Legislador exige al empleador el registro del trabajador en el Seguro Social y de no cumplir lo responsabiliza supletoriamente de tales obligaciones, aquí lo único nuevo es la obligación de completar el ciento por ciento del salario ya que como sabemos el Seguro solo paga el setenta por ciento .**

**Arto. 152.-** En caso de muerte del trabajador doméstico, el empleador sufragará los gastos del sepelio, siempre y cuando tenga un año o más de trabajo a su servicio y no esté cubierto por el seguro social.

**Insiste el Legislador en el caso de que si el trabajador no estuviese cubierto por el Seguro, esto no tiene sentido, si ya antes obligaba al empleador a inscribir en el Seguro alTrabajador y que de no hacerlo se responsabilizaba en los mismos términos que sentido tiene que en cada una de las prestaciones y derechos del trabajador este insistiendo en esto. Ahora bien que pasaría en caso de que el trabajador muere y tiene solo once meses de trabajar para el empleador quien además no lo tenia inscrito en el Seguro Social, pareciera que según este articulo el empleador no tendría la obligación de sufragar los gastos del sepelio, nos parece ridículo tal pretensión cuando el empleador sustituye en virtud de los artículos anteriores al Seguro Social en sus responsabilidades para con el trabajador no inscrito por culpa del empleador,**

**Arto. 153.-** El trabajador no está obligado a seguir al empleador a otro domicilio distinto del que fue contratado, teniendo la opción de rescindir el contrato con las prestaciones correspondientes.

**Esto es ridículo, definitivamente que en el contrato de trabajo se establece el sitio donde se prestara el mismo y el trabajador nunca puede ser obligado sin su voluntad a cambiar de lugar se trabajo,( arto. 31 C.T)**

**Arto. 154.-** La alegación de ser el trabajador doméstico hijo de crianza del empleador no exime a éste del pago del salario, aunque probare que le ha dado alimentación, habitación y vestuario y contribuido a su educación.

**No debería el Legislador referirse a una institución de la edad media tal es el caso del "hijo de crianza", esto es medieval.**

## CAPÍTULO II

## Del trabajo a domicilio

**El trabajo a domicilio es parte constitutiva de una de las formas más humillantes y crueles de explotación por medio del trabajo, el llamado, desde el siglo pasado, swating sistem (literalmente sistema que hace sudar).**

**Ha sido muy controvertido por los Tratadistas del Derecho del Trabajo y no son pocos los que plantean que por tratarse de actividades libres, autónomas, independientes de un empleador ha de exceptuarse del Derecho Laboral y de la Legislación de esta naturaleza. Quienes así piensan, fundamentan su criterio con los siguientes argumentos: a) es un trabajo libre, que la persona realiza por si misma o con la ayuda de algun miembro de su familia, en un lugar que no es la fabrica o la empresa si no que por lo general es el mismo domicilio del laborante; b) la persona trabajadora no esta sujeta a la vigilancia y dirección de un empleador, ni rige para ella ningun horario, pudiendo a su arbitrio realizar su trabajo sin seguir las instrucciones de un patrono; no esta obligado a entregar el producto de su trabajo. Con los anteriores argumentos se pretende demostrar que en el trabajo a domicilio no se da una característica de la relación laboral: la subordinación y que el resultado de la actividad es propiedad del**

**trabajador a domicilio. No estamos de acuerdo con esta opinión, pero antes de decir las razones, es necesario describir como funciona el trabajo a domicilio.**

**El trabajo a domicilio es aquel que se presta para un empresario o intermediario, generalmente en el domicilio del productor directo. Puede ser que este ponga el material y los instrumentos de trabajo, pero generalmente estos le son suministrados por el empresario o el intermediario. La labor se realiza por pieza o a destajo y es frecuente que la empresa que recibe el producto elaborado fije mínimos y máximos de entregas a cada trabajador a domicilio, pues planifica las cantidades de artículos que necesita según su conveniencia, ni menos ni más. Además, el intermediario o empresario que recibe la producción suele adelantar créditos, materia prima, material y otros bienes y enseres al trabajador, quien cuando hace entrega del artículo es ya un deudor de aquel. Por otra parte, el obrero a domicilio presta sus servicios en lugares inadecuados, carentes de seguridad e higiene, pues generalmente por su misma pobreza vive en condiciones poco saludables en su hogar.**

**Quizás estos rasgos tan evidentes de la injusticia y explotación que caracterizan el trabajo a domicilio, movieron la conciencia de otros juristas no obstante sus indudables particularidades - que postulan la tesis de la naturaleza laboral de estos servicios y de su inclusión dentro de las instituciones del Derecho del Trabajo, con las siguientes características:**

**1) Es un trabajo que se realiza no ocasionalmente si no con determinada continuidad, circunstancia que favorece la tesis de que es materia de la aplicación de las Leyes de carácter laboral.**

**2.- Se ejecuta para un empleador o intermediario, independientemente de que el trabajador ponga el material o los instrumentos de trabajo.**

**3).- El trabajador no esta sujeto a la vigilancia del empleador.**

**4).-El trabajador entrega o produce únicamente las cantidades que el Empleador le encarga.**

**5).- El pago es por unidad de obra producida, o al destajo.**

**Nuestra Legislación desarrolla este tipo de trabajo especial en el articulado posterior.**

**Arto. 155.-** El trabajo a domicilio es el ejecutado por el trabajador en su propio hogar, en taller familiar o en lugar que él escoge libremente, por cuenta de uno o más empleadores, pero sin la dirección y vigilancia directa de éste, utilizando materiales o instrumentos propios o suministrados por el empleador o su representante mediante una remuneración.

**En este artículo se recogen los elementos del trabajo a domicilio, a los cuales nos referimos antes, el artículo 141 del Código anterior nos daba el concepto de trabajo a domicilio, pero efectivamente en el actual Código está mejor definido.**

**Arto. 156.-** No se considera trabajo a domicilio el que se realiza:

**a)** Para el expendio directo de lo manufacturado;

**b)** En locales que, no obstante servir de domicilio al trabajador, se comunican directo o indirectamente con la empresa del empleador o forman parte de dicha empresa.

**Este artículo es absolutamente igual al arto.142 del Código anterior, y nos da una serie de excepciones, a efectos de excluir esta clase de trabajos de lo que se considera como trabajo a domicilio.**

**Arto. 157.-** La simultaneidad de empleadores no priva al trabajador a domicilio de los derechos que le concede este Código.

**Este artículo no tiene igual en el Código anterior, y prevé la posibilidad de que el trabajador le haga labores a distintos empleadores, y en este caso la responsabilidad de que habla este Código será de todos por igual y no a prorrata.**

**Arto. 158.-** El empleador que habitualmente de trabajo a domicilio debe:

**a)** Registrarse en el Libro que para tal efecto lleva el Ministerio del Trabajo;

**b)** Llevar un libro de registro de operaciones con los trabajadores y entregar a cada uno de ellos una libreta de trabajo en la cual hará constar la obra, el lugar de pago, el salario a destajó y la especificación de los materiales facilitados;

**c)** Entregar íntegra y directamente el salario al trabajador o a quién éste designe, sin que pueda reducirse por concepto de retribuciones a terceros.

**Este artículo es similar al arto. 143 y 144 del Código anterior, y establece la obligación del empleador de llevar un libro de operaciones y de registrarse en el Ministerio del Trabajo, en la práctica esto no ha funcionado nunca esperemos que ahora si se les exija a los empleadores que contratan a domicilio que cumplan cabalmente con la Ley.**

**Arto. 159.-** Los salarios de los trabajadores a domicilio deben ser cancelados por entrega de labor o por períodos no mayores de quince días y en ningún caso pueden ser inferiores a los que se paguen por trabajos similares en la empresa o establecimiento para el que se realice el trabajo.

El empleador que infrinja esta disposición deberá pagar a cada uno de los trabajadores una suma equivalente a la de los salarios que haya dejado de percibir.

**Este artículo establece la forma de pago de los salarios de los trabajadores que laboran a domicilio, y vemos que estos no pueden pagarse por períodos mayores de quince días, lo cual es lógico, ya que el trabajador necesita su salario para sobrevivir.**

**Arto. 160.-** Cuando el empleador, sin justas razones, no facilite al trabajador a domicilio los materiales necesarios o pactados a efecto de que devengue el salario establecido, podrá el trabajador dar por terminado el contrato o relación de trabajo, conservando el derecho a las prestaciones legales.

**Este artículo plantea una situación en la que el empleador esta obligado a suministrar los materiales para el trabajador, y en caso de que no los suministre, debe considerarse que al no cumplir con las obligaciones fundamentales del contrato, este debe entenderse como rescindido, pero conservando el trabajador sus derechos a prestaciones.**

## CAPÍTULO III

# Del trabajo en el mar

Las circunstancias peculiares que se dan en este tipo de trabajo justifican plenamente su inclusión dentro del conjunto de casos especiales. De ellas mencionaremos las más importantes:

- Lugar del trabajo. En tanto los trabajadores del comercio, la industria, del sector agropecuario o de los servicios prestan, en general, sus servicios en un lugar fijo, el trabajador del mar o de vías navegables lo hace en un barco o en embarcaciones de distinta clase, móvil por excelencia.

Sujetos de la relación de trabajo. Quienes trabajan en está actividad desempeñan cargos especiales, sea como representantes del empleador o como trabajadores y generalmente son los Capitanes, Oficiales, Sobrecargos, Contadores, Radiotelegrafistas, Contramaestres, Dragadores, Marineros, Personal de Servicio y Cocineros de barco.

Es esta materia jurídica también juegan un rol importante en calidad de empleadores o de sujetos relacionados estrechamente con estos, los Armadores, Navieros y Fletadores.

- Características de los representantes. Los representantes del empleador (por lo general los capitanes de barco), además de esa función tienen asignada la de ser la autoridad civil en la embarcación, según las Leyes de cada país.

A fin de facilitar la comprensión de los conceptos de los sujetos relacionados con el trabajo en el mar y vías navegables y de otros términos muy usados en esta materia jurídica, tomando del Diccionario de Derecho Usual del Dr. Guuillermo Cabanellas las siguientes definiciones: Armador. Quien arma, avia o apresta una embarcación por su cuenta, puede no ser el propietario de ella y generalmente debe estar autorizado para ejercer el comercio. Capitán: Persona que ejerce el mando de una embarcación, tanto en lo técnico, administrativo, mercantil, penal y disciplinario como en cuantos aspecots ofrece la navegación, el transporte de pasajeros y mercaderías, la tripulación de la nave y la policía marítima. Contador: Contador de buque es la denominación que se da al empleador administrativo principal de un

buque (en ciertas legislaciones se le llama sobrecargo). Además de sus específicas tareas sobre la contabilidad marítima, desempeña el contador otras funciones de índole civil. Efectúa matrimonios y autoriza testamentos en casos extremos. Contramaestro. Encargado del mando y régimen de la marineria, de todo lo referente a maniobras y faenas marineras a bordo o en tierra, bajo las ordenes del capitán. Fletador. Quien toma en alquiler una nave, en todo o en parte, para el transporte de personas o de mercaderías (la otra parte se llama fletante). Naviero. Propietario de un navío. Si corre con los gastos y riesgos de la expedición, es también armador. Pañolero. Quien trabaja en un pañol, compartimentos en los buques para guardar víveres, pertrechos, herramientas, etc.)

Sobrecaro. Miembro superior de la tripulación que tiene a su cuidado la carga. Tripulante. Los marineros, fogoneros, operarios, practicantes, sirvientes y en general, los que están enrolados para desempeñar algún cometido mecánico en el buque. No son tripulantes ni el capitán ni la oficialidad. (NOTA: otros términos serán definidos cuando se estudien los Convenios de la OIT)

Edad mínima para trabajar. El derecho del trabajo eleva el mínimo de edad con relación a otros trabajos menos peligrosos y se pone mucho énfasis en el control del cumplimiento de las Disposiciones Legales al respecto.

Relaciones de trabajo sin que medie el consentimiento. Es frecuente que se den en la navegación marítima lo que ciertos autores llaman relaciones impropias, refiriéndose a las que se generan entre el polizón y el capitán de un barco, pues es costumbre de mar que quien se embarca clandestinamente en un buque esquita su alimentación y pasaje mediante servicios que, según la opinión de muchos autores, tienen el carácter de relación de trabajo.

En cuanto a la celebración del contrato, la Doctrina se pronuncia por el carácter formal de la misma, es decir, que debe hacerse por escrito.

Duración. En cuanto a la duración del contrato de trabajo del trabajador del mar o de las vías navegables existe mas amplitud y pueda concertarse a plazo fijo indeterminado o por uno o varios viajes. El Principio universalmente aceptado de que el contrato a plazo fijo es de excepción tienen en el contrato de los trabajadores del mar una salvedad, pues aún cuando la actividad de navegación de un barco sea continua los contratos

a plazo fijo no se consideran de termino indefinido. Existen algunos autores que opinan que después de tres o más contratos a término determinado, las relaciones deben entenderse que son de plazo indefinido, pero no todos comparten esta opinión.

Condiciones especiales. La circunstancia de prestarse los servicios en alta mar o en lugares remotos respecto del de residencia del tripulante, hace que en varias instituciones jurídicas del Derecho Laboral se admitan variaciones respecto de su regulación. Esto ocurre principalmente en materia de: a) días de descanso semanal, pues las condiciones de la navegación impiden que los marineros puedan disfrutar efectivamente su séptimo día; b)vacaciones, las cuales son de más larga duración en comparación con las de otros trabajadores, y c) salarios, ya que se permite el pago. de los mismos en monedas extranjera, lo cual esta prohibido en general y se aplican ciertos. Principios especiales como el aumento salarial automático si el viaje dura más tiempo del previsto y el de preferencia en favor de los salarios e indemnizaciones debidas sobre el buque y vienes de este así como una protección adicional en el sentido de establecerse la solidaridad entre el enpleador y el propietario de la nave.

## OBLIGACIONES Y PROHIBICIONES ESPECIFiCAS PARA EMPLEADORES Y TRABAJADORES DE MAR Y VIAS NAVEGABLES

Dadas las particularidades de los servicios que se prestan en esta actividad, el Derecho del Trabajo, a mas de las obligaciones y prohibiciones comunes, establece otras muy singulares para estos empleadores y trabajadores.

A los primeros les aumenta sus responsabilidades en lo que se refiere a la alimentación y atención del trabajador en caso de enfermedad y les impone la obligación de suministrar los medios necesarios para transportar al tripulante hasta el lugar de retorno. Y en cuanto a los trabajadores del mar y vías navegables, el Derecho del Trabajo hace más exigente el cumplimiento de la disciplina laboral.

Terminación de la relación del trabajo. Es este régimen especial se contemplan causas de terminación que son propias del mismo, como el cambio de nacionalidad dela nave, la perdida de esta por apresamiento o siniestro y otras.

## CONVENIOS DE LA OIT REFERENTES A LAS GENTES DE MAR

Nicaragua ha ratificado varios Convenios de la OIT relativos a las gentes de mar. Estos son: los No, 7/20, 8/20. 9/20. 15/21, 16/21, 22/26, 23/26 y 146/76.

El Convenio No. 7. fija la edad mínima de admisión a los 14 años. El No. 8, establece indemnización de desempleo en caso de naufragio, equivalente a dos meses de salario mínimo. El No. 9 se refiere a la colocación de la gente de mar, expresión que comprende a todos los tripulantes de un buque de navegación marítima, excepto a los oficiales. Prohíbe que la colocación sea objeto de comercio con fines lucrativos y dispone el establecimiento de agencias gratuitas de colocación. El No. 15 prohíbe a los menores de 18 años, con algunas excepciones previamente calificadas por servicios médicos, para trabajar en calidad de Pañoleros o Fogoneros. El No. 16, establece el examen médico obligatorio de los menores de 18 años. El No. 22 se refiere al contrato de enrolamiento de la gente de mar, pero sus disposiciones no se aplican a los buques de guerra, a los del estado que no estén dedicados al comercio, a los de cabotaje nacional, a los yates de recreo, a los barcos de pesca, a las embarcaciones denominadas "Indian country craft" y aquellas cuyo desplazamiento sea inferior a 100 toneladas o a 300 metros cúbicos, ni a los buques destinados al "home trade" (navegación entre los puertos de un país y los de otro vecino)

El Arto. 6 de dicho Convenio se refiere al plazo y al contenido del contrato de enrolamiento. Dice:

1) El contrato de enrolamiento podrá celebrarse por duración determinada o por viaje, o , si la Legislación Nacional lo permite, por duración indeterminada.

2) El contrato de enrolamiento deberá indicar claramente las obligaciones y los derechos respectivos de cada una de las partes.

3) El contrato de enrolamiento deberá contener, obligatoriamente, los siguientes datos:

1) El nombre y apellidos de la gente de mar, la fecha de nacimiento o la edad, así como el lugar de nacimiento,

**2) el lugar y la fecha de la celebración del contrato,**

**3) la designación del buque o buques a borde del cual o de los cuales se compromete a servir el interesado,**

**4) el número de tripulantes a bordo del buque. si dicho dato lo exige la Legislación Nacional,**

**5) el viaje o viajes que van a emprender, si ello puede determinarse al celebrarse el contrato,**

**6) el servicio que va a desempeñar el interesado;**

**7) si es posible, el lugar y la fecha en que el interesado este obligado a presentarse a bordo para comenzar su servicio**

**8) los víveres que se suministraran a la gente de mar, salvo el caso en que la Legislación Nacional prevea un régimen diferente;**

**9) el importe de los salarios;**

**10) la terminación del contrato, es decir:**

**a) si el contrato se ha celebrado por una duración determinada, la fecha fijada para la expiración del contrato,**

**b) si el contrato ha sido celebrado por un viaje, el puerto de destino y el tiempo que deberá transcurrir después de la llegada para que el interesado pueda ser licenciado;**

**c) si el contrato se ha celebrado por duración determinada, las condiciones que permitirán a cada parte terminarlo, así como el plazo de aviso, que no podrá ser mas corto para el armador que para la gente de mar;**

**11) las vacaciones anuales pagadas que se concedan a la gente de mar, después de pasar un año al servicio del mismo armador, si la Legislación Nacional prevé dichas vacaciones,**

**12) todos los demás datos que la Legislación Nacional pueda exigir.**

La enumeración de los requisitos no tienen, como lo dice el párrafo 3 el carácter obligatorio, pues varios de ellos pueden obviarse, como son los siguientes: el número de tripulantes a bordo del buque Iinc.4°.), el viaje o viajes que se van a emprender (Inc. 5°.), el lugar y fecha en que el trabajador debe prestarse a bordo (Inc. 7°.), los víveres a suministrar a la gente de mar (Inc. 8°.) y las vacaciones anuales pagadas (Inc. 11°.)

El Convenio se ocupa de dar seguridad jurídica al trabajador y a ese efecto si la Legislación Nacional exige llevar a bordo una lista de la tripulación, debe especificar si el contrato de enrolamiento se transcribe o anexa a la lista; y a fin de que la gente de mar conozca la naturaleza y el alcance de sus derechos y obligaciones, la Legislación del país debe prever medidas de publicidad de las condiciones del trabajo (Arts 7 y 8).

La terminación del contrato de enrolamiento. es regulada ampliamente y recoge los aspectos específicos de esta institución jurídica en el trabajo de las gentes de mar, así:

El contrato de duración indeterminada puede darse por terminado e un puerto de carga o descarga del buque si se da un preaviso escrito de por lo menos, 24 horas, pero, la Legislación Nacional puede establecer excepciones, conforme a las cuales ni aún dando en tiempo el aviso, el contrato no termina (Arto. 9).

El Contrato sea por viaje, duración determinada o indeterminada termina legalmente en los casos de: a) mutuo consentimiento; b) fallecimiento del trabajador; c) perdida o incapacidad absoluta del buque para la navegación; y d) cualquiera otra establecida en la Ley o en el Convenio (Arto. 10)

La Legislación de cada país determinará las circunstancias en las que el armador o el capitán podrán despedir inmediatamente a la gente de mar, así como aquellas en las que los trabajadores podrán solicitar su desembarco inmediato (Artos. 11 y 12).

Si la gente de mar prueba al armador o a su representante que esta en condiciones de obtener un empleo de mas categoría de su contrato, el abandono de su empleo presenta para el trabajador interés capital, puede rendir su licenciamiento, siempre que asegure su substitución por una

persona competente. En tal caso, el laborante tiene derecho a percibir los salarios correspondientes a la duración del servicio prestado (Arto. 13)

Por último, cualquiera que sea la causa de expiración o de terminación del contrato, todo licenciamiento deberá inscribirse en el documento que se debe entregar a la gente de mar donde conste una relación de sus servicios, y también en la lista de la tripulación.. El trabajador también tiene derecho a que el capitán le extienda un certificado que califique la calidad de su trabajo o indique si ha cumplido con sus obligaciones contractuales. (Arto. 14)

El Convenio No. 23 versa sobre la repatriación de la gente de mar. Esta tiene derecho a ser transportada a su propio país, ya sea al puerto donde fue contratada o al de zarpa del buque, según lo disponga la Legislación Nacional, la que determinará a quién incumbe la carga de la repatriación. Se entiende cumplida la obligación si a la gente de mar se le ha obtenido un empleo conveniente en otro buque que toque los puertos dichos (Arto. 3).

El Arto. 4 exonera de los gastos de repatriación (sin decir expresamente a cargo de quien, pero es de suponerse que es del armador o capitán) a la gente de mar si esta ha sido licenciada por: accidente ocurrido al servicio del buque, naufragio, enfermedad que no pueda imputarse a falta o acto voluntario y despido por cualquier causa de la que no sea responsable. Los gastos de repatriación comprenden: el transporte, alojamiento y manutención durante el viaje, así como los de mantenimiento hasta el momento de la salida. Todo miembro de una tripulación que sea repatriado tiene derecho a la remuneración por los servicios prestados durante el viaje (Art 5). La autoridad pública del país donde este matriculado el buque debe velar por la repatriación de la gente de mar, sin distinción de nacionalidad, en los casos en que el Convenio le sea aplicable, y, si fuere necesario, adelantaría los gastos de repatriación.

Convenio 14: Este se refiere a las vacaciones anuales pagadas de la gente de mar, las cuales no deberán en ningún caso ser inferiores a treinta días civiles por año de servicios. (Se entiende por día civil, el lapso que transcurre entre dos medias noches consecutivas).

**Arto. 161.-** Son trabajadores del mar todas las personas que en virtud de un contrato de un contrato o relación de trabajo ejercen cualquier función a bordo de un buque de

pesca, carga, pasajeros, turismo exploración o investigación en aguas marinas. Se exceptúan el capitán y los oficiales del buque. Recibirán a cambio una buena alimentación y el salario que se hubieren convenido y su respectiva atención médica.

Se entenderá por funciones a bordo de un buque todas las operaciones y labores necesarias para la dirección, maniobra y servicios del buque.

Los menores de 16 años no podrán prestar servicios a bordo de ningún buque.

Ninguna persona podrá ser enrolada a bordo del buque si no presenta un certificado médico que pruebe su aptitud física para el trabajo marítimo en que vaya a ser empleado. El certificado médico será válido por un período que no exceda de dos años a partir de la fecha de su expedición. Sin embargo, en lo concerniente a la vista, el certificado médico será válido en un período máximo de seis años a partir de la fecha de su expedición. En casos urgentes, cuando el trabajador no haya cumplido con este requisito, la autoridad competente podrá autorizar su empleo para un solo viaje de ida y regreso.

Todo capitán deberá llevar un registro de inscripción de la tripulación en la que figuren los nombres de todas las personas menores de 18 años empleadas a bordo y la fecha de su nacimiento.

**El artículo 151 del Código anterior definía lo que se entiende por trabajo marítimo, pero el artículo anterior es mas completo, y moderno, por un lado la edad mínima en este nuevo Código es de dieciséis años, en el Código anterior era de quince años, por otro lado en este Código se exige el examen médico a todos los trabajadores, en el Código anterior lo exigía solo a los menores de dieciocho años.**

**Arto. 162.-** El capitán de la nave se tendrá a todos los efectos legales como representante del empleador, si él mismo no fuere, y gozará del carácter de autoridad en los casos y con las facultades que las Leyes le atribuyan.

**Idéntico al arto. 152 del Código anterior, y establece la representación que tiene el Capitán del Barco como delegado del Empleador para todos los efectos legales.**

**Arto. 163.-** El contrato de trabajo en el mar podrá celebrarse por tiempo determinado, por tiempo indeterminado o por uno o varios viajes.

En los contratos por tiempo determinado, las partes deberán fijar el lugar donde se restituirá a tierra al trabajador y, en su defecto, se tendrá por señalado el lugar donde éste embarcó. El contrato para uno o varios viajes comprenderá el término contado desde el embarque del trabajador hasta quedar concluido el descargue del buque en el puerto que expresamente se indique y, si esto no se hiciere, en el puerto nacional donde tenga su domicilio el empleador.

Cualquiera de las partes podrá dar por concluido el contrato por tiempo indeterminado en un puerto de carga o descarga del buque, a condición de que dé aviso anticipado a la otra parte en el plazo convenido que no podrá ser menor de veinticuatro horas.

La terminación del contrato por tiempo indeterminado estará subordinada a la autorización de la autoridad marítima consular nicaragüense cuando existan condiciones que hagan peligrar la seguridad del buque o dificulten el que siga navegando.

Además de los datos a que se refiere el presente Código para todo tipo de trabajo, el contrato de los trabajadores del mar deberá contener los siguientes:

**a)** Lugar y fecha de nacimiento del trabajador;

**b)** Designación del buque a bordo del cual se compromete a servir;

**c)** Lugar y fecha en que el trabajador debe presentarse a bordo para comenzar sus labores;

**d)** Los víveres que le serán suministrados.

Un ejemplar del contrato deberá ser entregado al trabajador y otro deberá ser enviado a la oficina del Ministerio del Trabajo del lugar de embarque. De la terminación del contrato se dará aviso a dicha oficina.

Al firmar un contrato de trabajo las partes deberán presentarse ante el Inspector del lugar para que de lectura al contrato en voz alta, haga las explicaciones pertinentes sobre las cláusulas del mismo y proceda a su registro. A solicitud de parte, la autoridad competente deberá certificar que las cláusulas del contrato de trabajo le fueron presentadas por escrito y confirmadas a la vez por el empleador o su representante y por el trabajador.

El Empleador deberá colocar a bordo las cláusulas del contrato de trabajo que afecten a la tripulación en un sitio visible y fácilmente accesible a ésta.

Las autoridades administrativas y judiciales nacionales son competentes para conocer de los conflictos se originen como consecuencia de los contratos o relaciones laborales de los trabajadores de los buques en los siguientes casos:

**a)** Cuando el empleador tenga su residencia o domicilio en Nicaragua;

**b)** Cuando el trabajo haya sido prestado a bordo de buques nacionales;

**c)** Cuando el trabajo haya sido prestado a bordo de buques extranjeros por trabajadores nacionales;

**d)** Cuando el trabajo se haya prestado a bordo de buques extranjeros y la oferta de empleo haya sido recibida por el trabajador o firmado el contrato en Nicaragua;

Cualquier cláusula del contrato que modifique las disposiciones anteriores será nula de pleno derecho y se tendrá por no puesta.

Terminado el contrato, el empleador o su representante deberán extender al trabajador un documento en el cual haga constar el tiempo que trabajó para él y una relación de sus servicios a bordo.

Solamente a solicitud del trabajador este documento contendrá apreciaciones sobre la calidad del trabajo, indicación de su salario y de la causa de la terminación del contrato y si el trabajador ha satisfecho totalmente las obligaciones del mismo.

**Este artículo es similar al arto. 153 del anterior Código delTrabajo, en el se establecen los requisitos que debe contener el contrato de trabajo, su registro, y la jurisdicción nacional, en los casos que en dicho artículo se especifican.**

**Arto. 164.-** El Ministerio del Trabajo, con la participación de los sindicatos y organizaciones empresariales más representativas establecerán las correspondientes bolsas y servicios gratuitos de empleo para tripulación, y procurarán mantener una oferta permanente de empleo y velarán porque las contrataciones se hagan siguiendo un orden cronológico de inscripción de acuerdo con las normas que resulten aplicables. Los órganos enunciados podrán auxiliarse de la autoridad marítima para facilitar el cumplimiento de la presente disposición.

Los puestos de trabajo de la tripulación no pueden ser objeto de comercio con fines lucrativos. Ninguna persona natural o jurídica puede cobrar comisión al trabajador para ser colocado en la tripulación de un buque.

Las personas naturales o jurídicas domiciliadas o residentes en el país que, contraviniendo la prohibición establecida en el párrafo anterior, mediaren con ánimo de lucro en el reclutamiento y colocación de la tripulación nacional, quedarán personalmente responsables del cumplimiento por los empleadores de las condiciones contractuales ofrecidas y podrán ser demandadas por los trabajadores ante las autoridades administrativas y judiciales nacionales.

**Este artículo prevé la creación de una bolsa de empleo o mecanismos para garantizar una constante relación entre la oferta y la demanda de mano de obra en trabajos del Mar.**

**Arto. 165.-** Cualquiera que sea la modalidad del contrato el empleador tendrá la obligación de restituir a la tripulación al lugar o puerto de enrolamiento.

La misma obligación existirá cuando el trabajador sea desembarcado como consecuencia de enfermedad o accidente.

No obstante lo previsto en los párrafos anteriores cuando el trabajador hubiese sido contratado en Nicaragua y con independencia de cual haya sido el puerto de enrolamiento, el empleador tendrá también la obligación de restituirlo al lugar de contratación si lo exige el trabajador.

En todos los casos los gastos de repatriación a cargo del empleador comprenderán los de transporte, manutención e impuestos originados en el viaje e incluirán los salarios si es repatriado como miembro de una tripulación.

No se exceptúan los casos de siniestro, pero si los de prisión impuesta al trabajador por delito cometido en el extranjero u otros análogos que hagan absolutamente imposible su cumplimiento.

**Este artículo dispone la obligación del empleador de restituir al lugar de origen en este caso Nicaragua al trabajador que ha sido contratado para laborar en el mar, hay que señalar que con el consentimiento del trabajador se puede fijar otro destino para el mismo en caso de terminación del contrato, es decir que se puede establecer que el trabajador será dejado en**

**tal o cual puerto y no necesariamente en el puerto de embarque inicial. También este artículo establece algunas circunstancias en las cuales el empleador también esta obligado a devolver al trabajador a Nicaragua.**

**Arto. 166.-** Si una nave nicaragüense cambiare de nacionalidad o se perdiere por naufragio, se tendrán por terminados todos los contratos de trabajo relativos a ella, en el momento en que se cumpla la obligación de restitución del trabajador al lugar de contratación. En ambos casos, los trabajadores tienen derecho a que se les reconozca su salario hasta el momento de ser restituidos y al pago, en su caso, de la indemnización conforme a la Ley.

**Establece como causa de terminación de los contratos de trabajo el cambio de nacionalidad de la nave, y el naufragio, ambas causas me parecen innecesarias, ya que el cambio de nacionalidad no varia las condiciones de trabajo únicamente el registro de bandera del barco y quien podría tener la decisión en última instancia debería ser el trabajador y no que la misma Ley establezca este hecho como causa de terminación del contrato. Por otro lado el naufragio significa la destrucción de barco por lo que el contrato se convierte en imposible y esta es una causa de fuerza mayor para el empleador. Me parece que el Legislador desconocía esta materia y mal copio de otra legislación.**

**Si revisamos El Código anterior, encontramos que el articulo 155 decía textualmente:**

**Arto. 155. Si una nave nicaragüense cambiare de nacionalidad o se perdiere por naufragio, se tendrán por concluidos todos los contratos de embarco a ella relativos, en el momento en que se cumpla la obligación que habla el articulo anterior, en ambos casos los trabajadores tienen derecho a que se les reconozca su salario hasta el momento de ser restituidos a puerto y además a que se les pague en su caso la indemnización de conformidad con los articulos 116 o 117 C.T**

**Como se puede apreciar el articulo original dice: ..se tendrán por concluidos los contratos de embarco a ella relativos, en el momento en que se cumpla la obligación que habla el articulo anterior..." es decir se terminan los contratos cuando el trabajador es restituido a su puerto de embarque. Resulta que el Legislador copio mal el articulo y como lo dejo es sencillamente ilógico.**

**Arto. 167.-** Mientras la nave esté en viaje o no haya llegado al puerto a que debe ser restituido el trabajador, el capitán no podrá expulsarlo del barco ni negarle la alimentación que habría correspondido conforme al contrato, cualquiera que sea la causa de terminación de este.

**Igual que el articulo anterior, este es un imposible, si el Capitán del barco "expulsa " del mismo al trabajador lo lanza al mar y esto es ASESINATO, por lo cual es tonto decir que el contrato puede terminar en media travesía y debe mantenérsele al trabajador su alimentación y no puede ser expulsado del barco.**

**Al igual que el articulo anterior el Legislador copió mal el articulo 156 del Código anterior que decía:**

**Arto. 156: Mientras la nave esté de viaje o no haya llevado a los tripulantes al puerto a donde debe restituirlos, el Capitán no podrá expulsarlos del barco ni negarles la alimentación que les habría correspondido conforme al contrato, aunque este haya concluido por cualquier causa.**

**Aquí queda claro de que el Capitán no puede dejar en cualquier puerto al tripulante aún cuando hay terminado el contrato sino que esta obligado a restituirlo al puerto donde se establece en el contrato o al puerto de embarque, ya que si el contrato se da por concluido en Panamá, y el tripulante debe ser restituido en Guatemala, no puede ser expulsado en Panamá sino que el Capitán esta obligado a restituir al tripulante a su puerto de embarque es decir Guatemala.**

**Arto. 168.-** El cambio de capitán, la variación del destino o actividad del buque serán causas justas para que los trabajadores puedan dar por terminados los contratos.

**Esto es innecesario por que si el trabajador quiere retirarse puede hacerlo, mas aún cuando de conformidad con el arto. 43C.T tiene derecho a su antigüedad. Este articulo tenia sentido en el Código anterior con la figura que se conocía como despido indirecto, pero en esta nueva legislación no tiene ningún sentido.**

**Arto. 169.-** Las partes gozarán, dentro de los límites legales, de una amplia libertad para fijar lo relativo a jornadas, descansos, turnos y vacaciones, tomando en cuenta la naturaleza de las labores que cada trabajador desempeñe, la menor o mayor urgencia de estas en

caso determinado, la circunstancia de estar la nave en puerto o en el mar, y los demás factores análogos que sean de su interés.

**Esto es muy lógico si tomamos en cuenta que esta es una actividad muy especial.**

**Arto. 170.-** Los trabajadores contratados por viaje tienen derecho a un aumento proporcional de sus salarios en caso de prolongación o retardo del viaje, salvo caso de fuerza mayor.

**La razón de esta disposición es que cuando el contrato es por viaje, este tiene una duración mas o menos previsible, por ejemplo si se contrata para un viaje ida y vuelta de Corinto a Panamá, se espera que este viaje se realice en treinta días por ejemplo, pero si estando en Panamá el barco se retraza por que la carga aún no esta lista y en vez de treinta días el viaje se tarda sesenta días es lógico que al tripulante se le pague en proporción al tiempo de mas que trabajo.**

**Arto. 171.-** Los créditos laborales de capitanes, oficiales y tripulantes, en concepto de repatriación, gozarán del grado preferente establecido en el arto. 96 de este código.

El buque, con sus máquinas, aparejos, pertrechos y fletes, estará afecto a la responsabilidad del pago de salarios e indemnizaciones que correspondan a los trabajadores, en razón de su derecho preferente.

**Es una aplicación particular al derecho preferente de pago de las prestaciones laborales ya establecidas y reconocidas en este Código.**

**Arto. 172.-** Los trabajadores de oficio buzo deberán tener un adiestramiento adecuado y contar con equipos profesionales. Asimismo todos los riesgos de enfermedad profesional propias del oficio correrán por cuenta del empleador, tales como impedimento físico, invalidez y otras lesiones.

**Este articulo es muy importante ya que actualmente son muchos los buzos que quedan incapacitados de por vida por la falta de equipos profesionales de despresurización en los buques donde laboran y por la falta de equipos profesionales de buceo.**

**Dada la importancia de la Resolución relativa al trabajo del mar, la transcribo, aún cuando no forma parte del Código del Trabajo.**

## RESOLUCION MINISTERIAL RELATIVA A LAS MEDIDAS MINIMAS DE PROTECCIÓN DEL TRABAJO DEL MAR

*El Ministerio del Trabajo, Ministerio de Salud, Ministerio de Defensa, Ministerio del Ambiente y Recursos Naturales, MEDEPESCA, Ministerio de la construcción y Transporte y el Instituto Nicaragüense de Seguridad social. En uso de las facultades que les confieren: El decreto 1-90 del veinticinco de abril de mil novecientos noventa y decreto 1-94 del diez de enero de mil novecientos noventa y cuatro y demás leyes y reglamentos orgánicos de cada una de las Instituciones. Resuelven disponer las siguientes medidas mínimas de protección del trabajo del mar.*

*CONSIDERANDO:*

*Que es imperativo proteger y titular los derechos de las personas que en ocasión del trabajo del mar, son expuestos a condiciones de riesgos que les pueden traer como consecuencias accidentes de trabajo o enfermedades profesionales. En tal sentido la presente resolución marca un mínimo de condiciones necesarias que sirvan de base para la protección y seguridad de los trabajadores de este sector.*

*Que la problemática socio-laboral de los trabajadores del mar, en los últimos años se ha venido deteriorando, razón por la cual es necesario sentar bases de una relación laboral mas humana, basada en los principio de equidad y justicia social.*

*POR TANTO:*

*Arto. 1.- Para los efectos de esta resolución, se entiende por trabajadores del mar todas las personas que en virtud de un contrato o relación de trabajo ejercen cualquier función a bordo de un buque de pesca, carga, pasajeros, turismo, explotación o investigación de aguas marinas.*

*Arto. 2.- Se entenderá por funciones a bordo de un buque o embarcación todas las operaciones laborales necesarias para la dirección, maniobra y servicio del buque.*

*Arto.3.- Queda terminantemente prohibido que los empleadores contratasen a menores de dieciséis años de edad, en actividades relacionadas al trabajo del mar.*

*Arto.4.- Para la realización de cualquier actividad relacionada, con el trabajo del mar, todo trabajador que sea contratado deberá presentar el correspondiente certificado de salud extendido por el Ministerio de Salud, el cual contendrá los siguientes aspectos:*

*a) Estado de su sistema cardiovascular.*
*b) Estado físico por el desgaste energético dentro del agua.*
*c) Prueba de los pulmones y bronquios.*
*d) Prueba psicometría y examen psiquiátricos.*

*Ato.5.- Toda embarcación dedicada al trabajo del mar deberá contar con un Certificado Sanitario, expedido por el Ministerio de salud por un período de seis meses, no obstante cualquier institución de detecte condiciones de insalubridad en la embarcación al momento de practicar sus inspecciones dispondrá las medidas correctivas pertinentes. En caso de incumplimiento de dichas medias se informará a la Capitanía de Puerto que restrinja la salida de la embarcación.*

*Arto.6.-Todo empleador que se dedique a actividades de mar deberá garantizar las condiciones de seguridad de sus trabajadores y de la propia embarcación, evitando sobre cargarlo de su capacidad, para tal fin el empleador llevará a cabo sistemas de regulación y control.*

*Arto.7.-Toda embarcación deberá contar como mínimo, con una unidad de primeros auxilios que incluya tanque de oxigeno medicinal, con una duración de ocho horas, equipo de salvamento y botiquín, entre otros. Así mismo deberá contar con una persona capacitada por la Cruz Roja y el Ministerio de Salud en brindar primeros auxilios, en caso de accidentes de trabajo.*

*Arto.8.- Para la actividad especifica del buceo, los empleadores están en la obligación de proporcionar a cada buzo los siguientes equipos de trabajo: Profundimetro, tanque de oxigeno en buenas condiciones de trabajo, equipo de snorkel (caretas, tubos y aletas) lámpara subacuáticas, reguladores debidamente revisados, medidor de presión de aire, reloj acuático y matata ( saco recolector). Así como practicarle inspección visual cada año y la prueba hidrostática a los tanques de oxígeno cada dos años así como revisión cada doce días a los filtros de los compresores de aire, con el objeto de evitar impurezas.*

*Arto.9.- Es obligación del empleador no permitir que se dirija o se realice y se desarrolle la actividad laboral del mar, como también es una obligación del trabajador no laborar bajo los efectos de las bebidas alcohólicas, influencia de drogas o cualquier otra condición análoga.*

*Arto.10.- Es obligación de todo Empleador celebrar contrato de trabajo por tiempo determinado o por tiempo indeterminado con arreglo a lo establecido en el Código del Trabajo en lo relativo al trabajo del mar.*

*Arto.11.- Todo Empleador al momento de contratar a un trabajador para actividades del mar, deberá instruir al mismo sobre:*

*a) El peligro que corre*
*b) De las precauciones que debe tomar, y*
*c) Del manejo de los equipos de trabajo así como el procedimiento del mismo.*

*Dicha instrucción deberá ser certificada por el Ministerio del Trabajo, y el Ministerio de Salud.*

*Arto. 12.- Todo Empleador al momento de contratar a un trabajador, deberá ante el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social (INSS).*

*Arto. 13.- Los empleadores están en la obligación de notificar en el termino de veinticuatro horas, a los organismos competentes la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales ocurridos en sus centros de trabajo o establecimientos para investigar sus causas.*

*Arto. 14.- Es obligación de los empleadores indemnizar a los trabajadores del mar por los accidentes de trabajo o enfermedades profesionales que estos sufran en el desempeño de sus funciones, conforme lo dispuesto en el Código del Trabajo.*

*Arto. 15.- Para todos los efectos los empleadores deberán exigir a los capitanes de embarcaciones o buques que estos lleven adjunta a la bitácora la siguiente información:*

*1. Números de inmersiones / buceo.*
*2. Tiempo de buceo por cada buzo.*
*3. Numero de tanques utilizados por los buceadores.*

*Después de concluir cada faena, el capitán de la embarcación deberá entregar la bitácora al MEDEPESCA.*

*Arto. 16.- El incumplimiento a las disposiciones dadas en las presentes resolución así como cualquier otra disposición nacida de ley vigente, será causa suficiente para que la autoridad competente, haga prevalecer las disposiciones legales. Sin perjuicio de las sanciones correspondientes.*

*La presente resolución entrará en vigencia a partir de su publicación por cualquier medio de comunicación.*

*Dado en la ciudad de Managua, a los veintiún días del mes de enero de mil novecientos noventa y ocho.*

## CAPÍTULO IV

## Del trabajo en otras vías acuáticas navegables

**Arto. 173.-** Son trabajadores de otras vías navegables los que en virtud de contrato o relación laboral desempeñan labores en embarcaciones dedicadas a la navegación acuática no marítima.

**Estas vías acuáticas no marítimas, son ríos y lagunas o lagos fundamentalmente.**

**Arto. 174.-** El Ministerio del Trabajo, mediante Reglamento determinará el régimen aplicable a quienes presten sus servicios en embarcaciones dedicadas a la navegación acuática no marítima, estableciendo las modalidades que sean necesarias para ajustar las disposiciones del presente Código a las especiales circunstancias que en aquellos concurren.

**Este reglamento no existe y por lo tanto deben aplicarse en lo pertinente lo establecido en los articulos anteriores referentes a la navegación marítima.**

## CAPÍTULO V

## Del trabajo en la navegación aérea

**Arto. 175.-**Trabajadores de la navegación aérea son los tripulantes cargos, sobrecargos, azafatas y cualquier otro que prestan servicios a bordo de una aeronave.

**Este articulo nos da el concepto de trabajadores de la navegación aérea.**

**Arto. 176.-** Se mantiene el Principio de igualdad de trato entre trabajadores nacionales y extranjeros y de igualdad de salarios para trabajos iguales; no obstante, si el servicio se presta en diferentes rutas y con diferentes categorías de naves, se permiten disposiciones que estipulen salarios diferentes.

**Este articulo trata de proteger salarialmente a los nacionales, ya que en ocasiones a los extranjeros por ese solo hecho de les reconocía salarios mayores en abierta discriminación hacia los nicaragüenses.**

**Arto. 177.-** En todo lo pertinente a derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores de la navegación aérea o contemplados en este código, se regirán por las Leyes de transporte aéreo, las normas de la Dirección General de Aeronáutica Civil, los reglamentos internos y la convención colectiva.

**Este es un articulo supletorio.**

## CAPÍTULO VI

# Del trabajo en la industria de la construcción

**Arto. 178.-** El subcontratista con las características señaladas en el artículo 9 de este Código que realice parte de la obra, cuando el contratista carezca de los equipos necesarios, salvo pacto en contrario con este último, deberá cumplir con las obligaciones establecidas por la Ley para el empleador en todo contrato de trabajo.

**El articulo nueve a que hace referencia este articulo dice:**

**Arto. 9.-Tienen el carácter de empleadores los contratistas, subcontratistas y demás empresas que contratan a trabajadores para la ejecución de trabajos en beneficio de terceros, con capital, patrimonio, equipos, dirección u otros elementos propios.**

**Al igual que el articulo 9 C.T este articulo me parece confuso, ya que ese pacto en contrario entre el Contratista y sub-contratista no sabemos a que se refiere si es al hecho de que el sub-contratista puede pactar no asumir las responsabilidades del contratista o es a los equipos de trabajo, en verdad aplicando el principio de beneficio al trabajador en caso de duda, debemos entender que asumen igual responsabilidad ante los trabajadores, contratistas y sub-contratistas.**

**Arto. 179.-** Los trabajadores que laboran bajo contrato con un subcontratista de mano de obra gozarán de las condiciones, beneficios y garantías que establezca el contrato individual o colectivo y para todos los efectos su empleador será el sub-contratista.

**Está claro si el sub-contratista es quién contrata él es el empleador.**

**Arto. 180.-** El contratista que usare los servicios de un subcontratista de mano de obra le exigirá que esté inscrito en el registro correspondiente del INSSBI, y será garante ante los trabajadores de las obligaciones establecidas en los artículos anteriores, debiendo cumplirlas si el subcontratista no lo hiciere.

**En concordancia con lo dicho en el articulo anterior, si el sub-contratista contrata es el empleador, pero debe asegurar a sus trabajadores, en caso contrario el contratista es solidariamente responsable.**

## CAPÍTULO VII

## Del trabajo en el transporte terrestre

**Arto. 181.-** Las relaciones de trabajo de los conductores y demás trabajadores que presten servicios en vehículos de transporte urbano o interurbano, sean estos públicos o privados, de pasajeros, de carga o mixtos, pueden también regularse por las Leyes especiales, siempre que éstas no contravengan las garantías mínimas establecidas en el presente código.

**No entendemos para que trata en un capitulo especial esta clase de oficio si sencillamente nos remite a reglamentos especiales que no existen.**

**Arto. 182.-** El salario de los trabajadores de transporte terrestre podrá fijarse por día u otra unidad de tiempo, por viaje, por boletos vendidos, por carga transportada o por kilómetros recorridos.

Cuando el salario se fije por viaje, los trabajadores tienen derecho a un aumento proporcional al tiempo de prolongación o retraso del término normal del viaje por causa o circunstancia que no les será imputable debidamente comprobada.

**Este articulo esta mal redactado, ya que en vez de "...que nos les será imputable debidamente comprobada", debería decir: "*.....que no les sea imputable, todo debidamente comprobado*".**

**Este es un articulo similar al que contiene el trabajo de mar, relativo a la prolongación del viaje.**

**Arto. 183.-** Los trabajadores del transporte terrestre tienen las siguientes obligaciones que serán parte de su contrato de trabajo:

**a)** Someterse a los exámenes médicos periódicos que prevean las Leyes y normas correspondientes;

**b)** Cuidar del buen funcionamiento de los vehículos e informar al empleador de cualquier anomalía que observen;

**c)** Procurar el auxilio del vehículo, pasajeros y carga en caso de siniestro.

**d)** Avisar a las autoridades de tránsito y al empleador en caso de accidente;

**e)** Observar los reglamentos que tránsito y las indicaciones técnicas que dicten las autoridades y el empleador.

**f)** No conducir en estado de embriaguez o bajo los efectos de droga;

**g)** No recibir carga y pasajeros fuera de los lugares señalados por la empresa para ese fin.

El incumplimiento de cualquiera de estas obligaciones será objeto de amonestación, sanciones disciplinarias, o despido, según la gravedad.

**Son las obligaciones particulares a las que esta obligado esta clase de trabajadores de transporte, esto no quiere decir que no se les aplican las otras obligaciones contenidas en el Código sino que además de aquellas deben cumplirse con estas por lo particular del trabajo que se realiza.**

**Arto. 184.-** Los empleadores del transporte terrestre tienen las obligaciones especificas siguientes:

**a)** Pagar los gastos de hospedaje y alimentación de los trabajadores cuando se prolongue o retarde el viaje por causas que no sean imputables a éstos;

**b)** hacer las reparaciones necesarias para garantizar el buen funcionamiento del vehículo y la seguridad de los trabajadores;

**c)** dotar a los vehículos de las herramientas y refacciones indispensables para las reparaciones de emergencia; y

**d)** observar las disposiciones de los reglamentos de tránsito y de los Ministerios del Trabajo, de la Construcción y Transporte y de Salud sobre condiciones de funcionamiento y seguridad de los vehículos y personas.

**De igual manera que el Legislador establece obligaciones para los trabajadores, consigna obligaciones particulares para los empleadores.**

## CAPÍTULO VIII

## Del trabajo en el campo

**Arto. 185.-** Son trabajadores del campo los que desarrollan sus labores en las faenas agrícolas, agropecuarias o forestales, a la orden de un empleador.

**Me parece un concepto demasiado sencillo el que se da de trabajadores del campo.**

**Arto. 186.-** El Ministerio del Trabajo, en cada ciclo productivo y previa consulta con organismo estatales competentes y las organizaciones de empleadores y trabajadores interesadas, emitirá en el momento oportuno normativas que regulen las actividades laborales relacionadas con el cultivo de café, algodón, caña de azúcar, tabaco y otro rubros agrícolas.

Dichas normativas serán obligatorias durante el tiempo establecido y deberán prever disposiciones por lo menos, sobre categorías de trabajadores, jornadas, descansos, séptimo día, vacaciones, higiene y seguridad ocupacional, tareas, salarios, alimentación, vivienda, transporte, educación y otros aspectos relacionados con las condiciones de trabajo en el campo.

**Efectivamente cada ciclo agrícola el Ministerio mediante normativas especiales determina el salario, y demás condiciones de trabajo de las labores estacionales (corte de café, caña etc.), por lo que debemos entender que cuando se trate de labores permanentes se aplica el Código en general a estos trabajadores del campo, ya que este Capitulo no se refiere en lo mínimo a ellos.**

## CAPÍTULO IX

## Del trabajo en las explotaciones mineras

**De acuerdo al Convenio 123 de la Organización Internacional del Trabajo - OIT se entiende por MINA, toda empresa pública o privada, dedicada a la extracción de substancias situadas bajo la superficie de la tierra, por métodos que implican el empleo de personas en trabajos subterráneos" consecuentemente será trabajador minero el que presta sus servicios en la extracción de substancias situadas bajo la superficie de la tierra.**

**Solamente Nicaragua y Honduras, en Centroamérica, traen regulada esta actividad dentro de los trabajos especiales. Sin duda alguna los otros países, cuyas Legislaciones nos sirven de modelo, como México, y Panamá han seguido el criterio de la Organización Internacional del Trabajo de considerar el trabajo de las minas entre la categoría del trabajo industrial. Sin embargo, debido al carácter insalubre de esta actividad se han suscrito varios Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo en donde se limita en ciertos aspectos el trabajo en las minas tal como lo veremos mas adelante.**

### ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT).

**La OIT ha definido, como ya se dijo, las actividades de las MINAS corresponden a los trabajos industriales. En la mayoría de los Convenios que se refieren a la industria establece: "A los efectos del Convenio se consideran empresas industriales, principalmente. a) las minas, canteras e industrias extractivas de cualquier clase".**

**De aquí se deduce que todos los Convenios ratificados por Nicaragua que se refieren a trabajos en la industria, le son aplicables al trabajo en las Minas. No obstante lo anterior, existen Convenios específicos de la OIT en que se hace relación, exclusivamente al trabajo subterráneo. Por ejemplo los Convenios números 31 y 46 no ratificados por Nicaragua que se refieren a las horas de trabajo en las Minas de Carbón, el Convenio número 45 relativo al empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase de minas, el cual si ha sido ratificado por Nicaragua y los Convenio 123 y 124 ( no ratificados por Nicaragua) relativos a la Edad Mínima y la obligación de examen médico para el trabajo subterráneo en las Minas.**

Estos son: No. 1/19, sobres Horas deTrabajo; No. 4/19m sibre traahi bictyrbi (nujeres), No 14/21, Sobre Descanso Semanal: No. 17/25, Indemnización por accidentes deTrabajo; No. 18/25 Sobre Enfermedades Profesionales; No. 19/25, Igualdad deTrato en Accidentes delTrabajo; 24/27, Seguro de enfermedad; No. 63/38 Estadísticas de Salario y horas deTrabajo; No. 45/ 35, Trabajo Subterráneo (mujeres); No. 77/46, Sobre examen médico de menores; No. 87/48, Libertad Sindical y Protección del Derecho de Sindicación; No. 88/48, Organización del Sindicato del Empleo; No. 98/67, Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva; No. 115/60, Protección de losTrabajadores contra las radiaciones ionizantes; No. 117/62, Normas y objetivos de Política Laboral; No. 119/63, Protección de la maquinaria; No. 122/64, Política de Empleo; No. 127/67, Peso Máximo de CargaTransportada por Trabajador; No. 135/71, Protección y facilidades a representantes de los trabajadores; No. 136/71, Protección contra los riesgos de intoxicación por el benceno; No. 138/73, Edad Mínima de admisión de empleo; No. 139/74, Prevención y Control de los riesgos profesionales causados por las substancias o agentes cancerigenos; No. 140/74, Licencia Pagada de Estudios; 144/76, consultas tripartitas para promover la aplicación de las Normas Internacionales deTrabajo.

El Convenio número 45 relativo al empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos, establece la prohibición de ocupar mujeres en los trabajos de minas.

En efecto el artículo 2°. del mismo dice:

" En los trabajos subterráneos de las minas no podrá estar empleada ninguna persona de sexo femenino, sea cual fuere su edad ".

El artículo 3°. establece las excepciones:

"la Legislación Nacional podrá exceptuar de esta prohibición:

a) A las mujeres que ocupen un cargo de dirección y no realicen un trabajo manual;

b) a las mujeres empleadas en servicios de sanidad y en servicios sociales;

**c) A las mujeres que, durante sus estudios, realicen practicas en la parte subterránea de una mina, a los efectos de la formación profesional.**

**d) A cualquier otra mujer que ocasionalmente tenga que bajar a la parte subterránea de una mina, en el ejercicio de una profesión que no sea de carácter manual.**

**Como puede observarse lo que protege este Convenio es el trabajo manual de las mujeres en las minas.**

**En conclusión puede asegurarse que la Legislación Nicaragüense relativo al trabajo en las minas es completa en virtud de que regula la protección del trabajador minero en forma extensa, amen de las demás regulaciones derivadas de las Convenciones Colectivas y los Convenios de la OIT que son obligatorios para Nicaragua.**

**Arto. 187.-** Por trabajo en las explotaciones mineras se entiende todo el que se realice en minas, pozos y canteras para la extracción, elaboración y beneficio de minerales en estado natural.

**Este articulo contiene la definición de Minero. Es importante señalar que este Capitulo fue copiado textualmente del Código anterior y cuando el Legislador quiso hacerle reformas mas bien lo dejo peor, ya comentaremos oportunamente esto.**

**Arto. 188.-** Las empresas mineras tienen las obligaciones especificas siguientes:

**a)** Mantener, además de los botiquines y medicamentos exigidos por las disposiciones del presente Código, un lugar apropiado para hospitalizar a los enfermos o accidentados, con el número de camas suficientes y el instrumental quirúrgico necesario para curaciones y operaciones de urgencia;

**Este articulo prácticamente exige un Hospital en cada una de las explotaciones mineras, y tal exigencia sería correcta hace cincuenta años cuando las explotaciones mineras se realizaban en la jungla, pero en el 2003 cuando los centros urbanos están al alcance de todas las explotaciones mineras lo que debe existir es un medio de transporte adecuado para trasladar a un enfermo o accidentado. Lo que deben tener las Empresas es**

**puestos médicos para darle los primeros auxilios y atención primaria de emergencia a los trabajadores accidentados.**

**b)** Suministrar gratuitamente a sus trabajadores asistencia médica, farmacéutica, quirúrgica y hospitalaria en caso de enfermedad, debiendo tener permanentemente a disposición de los trabajadores, un médico y cirujano nicaragüense si el número de trabajadores no pasa de doscientos y si pasa de este número otro médico por cada fracción no mayor de cincuenta trabajadores.

**Al igual que el inciso anterior y todos los incisos de este articulo esta referido a hace cincuenta años, que objeto tiene que una empresa contrate a un médico por los primeros doscientos trabajadores y otro por cada cincuenta adicionales, es decir que si una empresa tiene trescientos trabajadores debería contratar a cinco médicos, esto es ridículo cuando ni siquiera los centros de salud del MINSA tienen este número de Médicos, ya que cada Médico demanda un personal adjunto, enfermeras, personal paramédico etc. De tal suerte que cinco Médicos y su personal puede llegar a veinte personas fácilmente lo cual es UN HOSPITAL.**

**c)** mantener un equipo radiológico completo y los implementos de laboratorio necesarios para efectuar exámenes a los trabajadores al servicio de la empresa, dotados del personal requerido: médicos, laboratoristas y enfermeros.

Las empresas que ocuparen menos de doscientos trabajadores no estarán obligados a adquirir los equipos de radiografía, laboratorio y hospital, pero deberán contratar tales servicios por su cuenta con quien le resulte conveniente.

**Esta exigencia sumada a la de los incisos anteriores reafirma nuestro criterio de que lo que se debe tener según el interés del Legislador es un verdadero Hospital.**

**d)** Constatar, mediante minucioso examen clínico, otológico, oftalmológico y radiológico, el estado de salud de cada trabajador antes de admitirlo a su servicio. No podrán ser admitidos en labores inconvenientes para su salud las personas que padecieren enfermedades pulmonares, cardíacas o infectocontagiosas, ni incapacidad física o mental u otras que pudieran constituir un peligro para él mismo o para los demás trabajadores;

**Efectivamente no pueden ser contratados para labores que pongan en riesgo su salud aquellos trabajadores afectados por enfermedades crónicas,**

**para esto la misma Ley dispone que antes de ser contratado un minero debe ser sometido a un examen médico minucioso.**

**e)** Incorporar en el expediente laboral de cada trabajador la historia clínica, otológica y oftalmológica desde que solicitó el empleo y hacerse constar los resultados de los exámenes clínicos y radiológicos que a desempeñar, con explicación de sí es subterráneo o en la superficie y los cambios producidos; los accidentes y enfermedades sufridos y el tiempo que estuviere sin trabajar por vacaciones, enfermedad u otras causas;

**Esta es una obligación cuyo objetivo es que el Inspector del Trabajo con solo revisar el expediente pueda tener acceso a la información médica y de riesgo de el trabajador.**

**f)** Repetir los exámenes clínicos y radiológicos cada seis meses, para los trabajadores ocupados en túneles, trituradoras y, en general, todos los expuestos a aspirar sílice libre; así como valoración audiométrica y oftalmológica a los trabajadores expuestos a sufrir lesiones auditivas, y oculares; y cada doce meses al resto de los trabajadores, salvo que los Ministerios de Salud y del Trabajo ordenaren un lapso menor.

Copia de los resultado de cada examen serán remitidos a los Ministerios de Salud y del Trabajo y al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social y Bienestar dentro de los cinco días de realizados.

La negativa del trabajador a someterse a los exámenes, debidamente comprobada mediante constancia del Inspector del Trabajo local, constituye causa justa de despido;

**Tratándose de labores duras, el examen médico periódico es muy importante para tener controlada la salud de los trabajadores.**

**g)** Someter a cada trabajador, dentro de los diez días anteriores a la terminación de su contrato, a un examen igual al que se le practicó para su admisión, y enviar su resultado dentro de los cinco días de practicado a los Ministerios de Salud y del Trabajo y al Instituto Nicaragüense de Seguridad Social y Bienestar, salvo en los casos de abandono del trabajo o negativa del trabajador, que deberán ser informados en el mismo plazo a los organismos mencionados;

**El sentido de este inciso es que si un trabajador al retirarse de la Empresa ha adquirido una enfermedad profesional debe gozar de los beneficios que la Ley establece.**

**h)** Suministrar a cada trabajador como parte adicional de su salario:

**1)** Los tres tiempos diarios de comida, adecuada en cantidad y calidad nutritiva a las necesidades requeridas por la naturaleza de su trabajo, conforme la calificación de las autoridades competentes del Ministerio de Salud, salvo que el trabajador viva con su familia y prefiera comer en su casa, circunstancia que deberá ser acreditada; en tal caso, la empresa está obligada a pagar en dinero el valor de la comida, que será determinado por el Ministerio del Trabajo;

**2)** Alojamiento higiénico y seguro para el trabajador y su familia, incluyendo servicios de agua potable y luz eléctrica y

**3)** Facilidades para adquirir en ventas o comisariatos de la empresa los medicamentos y artículos de primera necesidad a precio de costo;

**Este inciso con sus tres puntos como decíamos antes esta concebido para lugares remotos, pero cuando se tiene desarrollado junto a la Mina un complejo urbano, un pueblo, que sentido tiene el comisariato o la obligación de dar vivienda a los trabajadores, esto era comprensible cuando se explotaba una Mina en la selva y se construían campamentos donde se alojaba a los mineros, pero ahora esto no tiene sentido, el Legislador debería situarse en el siglo veinte y no mantener estos puntos totalmente históricos y desfasados.**

**i)** Mantener una escuela primaria dotada del mobiliario requerido y del material didáctico adecuado, a cargo del profesorado que el Ministerio de Educación juzgue necesario en atención al número de alumnos. Dicha escuela tendrá, además, cursos de alfabetización y de primaria acelerada con horarios que permitan ser aprovechados por los trabajadores y sus familias, todo bajo la supervisión del Ministerio de Educación;

**j)** Contribuir económicamente, en la proporción que el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social y Bienestar establezca, al funcionamiento de los servicios de rehabilitación, que se han de prestar en lugar que el organismo mencionado determine, con el fin de procurar la readaptación de los discapacitados para el trabajo;

**k)** cumplir todas las normas e higiene y seguridad, y especialmente mantener los túneles o lugares subterráneos de labores en buenas condiciones de temperatura y ventilación, evitando concentraciones de polvo que excedan los límites aconsejados por la ciencia; proveerán a los trabajadores de los útiles modernos y adecuados para su protección

incluyendo: máscaras, anteojos, lámparas, sombreros, cascos, guantes y demás artículos de protección, así como de maquinarias e instrumentos de trabajo dotados de apaciguadores o aspiradores de polvo; instalarán lavabos y duchas que los trabajadores deberán emplear diariamente al terminar sus labores acondicionarán lugares higiénicos donde los trabajadores ingieran sus alimentos y todo lo demás que los reglamentos dispusieren para seguridad de los trabajadores.

**L)** Obedecer los mandatos y recomendaciones que, dentro de la órbita de sus facultades, les hicieren los Ministerios de Salud y delTrabajo y el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social y Bienestar o los comisionados de éstos; y

**m)** Cumplir las disposiciones dictadas por el Ministerio de Salud para todas las campañas gubernamentales de salud.

**Estos incisos tratan de obligaciones para las Empresas que efectivamente tienden a mantener la seguridad e higiene ocupacional dentro de lo establecido por el Ministerio delTrabajo, y las obligaciones en materia de seguridad personal para los mineros así como su desarrollo personal y familiar.**

**Arto. 189.-** Los Ministerios del Trabajo y de Salud y el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social y Bienestar son los organismos encargados de la protección y vigilancia de las condiciones de higiene y seguridad de los trabajadores de las explotaciones mineras y, al efecto, constituirán una Comisión ad-hoc en cada lugar donde éstas existan. En todo caso la comisión tomará en cuenta a opinión del o los sindicatos existentes en la empresa antes de tomar sus decisiones.

**Este articulo es una mala copia del articulo 179 del Código anterior, ya que aquí no se señala quien presidiera esta famosa comisión, si quien designará a sus delegados, en fín crea una estructura sin definir su manera de funcionamiento, lo cual la convierte en inoperante.**

**Arto. 190.-** La Comisión a que se refiere el artículo anterior tendrá las facultades y funciones siguientes:

**a)** Inspeccionar, por lo menos cada tres meses y personalmente o por medio de delegados, los lugares de trabajo para constatar el cumplimiento de las disposiciones de este Código y ordenar que se corrijan las irregularidades que al respecto se observaren;

**b)** Dictaminar acerca de la revisión y los exámenes que deberán practicarse a los trabajadores en ocasión de solicitar su ingreso al trabajo, periódicamente y a la terminación del contrato, así como en casos de enfermedad o accidente;

**c)** Citar al trabajador cuando considere indispensable examinarlo personalmente para pronunciar un dictamen acertado, en estos casos, el traslado correrá por cuenta de la empresa;

**d)** Vigilar el tratamiento médico que, en su caso, tuvieran las empresas que suministrar a los trabajadores enfermos o accidentados;

**e)** Ejercer respecto de los trabajadores de las explotaciones mineras, además de las atribuciones que le confiere el presente capítulo, las que tiene la inspección del trabajo y las que confieren las Leyes de minería;

**f)** Proponer las modificaciones que deban hacerse a la legislación laboral relativa a la seguridad e higiene de los trabajadores y de los lugares en donde trabajen;

**g)** Resolver, según el resultado de los exámenes y dictámenes médicos, si el trabajador continúa laborando en las mismas condiciones, si se le traslada de puesto, si se le da tratamiento adecuado por un período determinado, con o sin hospitalización, la suspensión individual parcial en los términos del capítulo correspondiente del presente código y, en caso de imposibilidad del trabajador para seguir laborando, autorizar la terminación del contrato de trabajo, debiendo el empleador pagar al trabajador, además de las prestaciones de Ley, una indemnización equivalente a un mes de salario por cada año de servicios prestados.

**h)** Recomendará el tiempo máximo de permanencia de los trabajadores en el interior de la mina de acuerdo con las características de la mina, lo cual será de obligatorio cumplimiento para empleador y trabajadores.

**Son las mismas atribuciones que el articulo 179 del Código anterior le daba a la Comisión que se creaba en dicho precepto, pero como dijimos antes aquí no tiene forma de funcionar por que la misma ley requiere de un reglamento para su aplicación y funcionamiento.**

## CAPÍTULO X

# Del trabajo de carga

**Arto. 191.-** El peso máximo de los sacos o bultos, independientemente de lo que contengan, y de cualquier mercadería que deban ser cargados por la fuerza del hombre, será determinado por el Ministerio del Trabajo tomando en cuenta la edad, la salud y la seguridad de los trabajadores.

Los sacos, bultos o mercaderías cuyo peso exceda del determinado por el Ministerio del Trabajo, sólo podrán ser trasladados por medios técnicos apropiados; el traslado incluye el levantamiento y la descarga.

**El articulo 182 del Código anterior fijaba el peso máximo en ciento veinticinco libras, pero este articulo deja en manos del Ministerio del Trabajo la determinación del peso máximo a cargar por un hombre, pero esto lo complica más ya que habrá que establecer que cuando el trabajador esta enfermo debe cargar menos, o cuando es viejo no puede cargar mas de tantas libras, en verdad esto es ridículo, que deje el arbitrio y criterio de una Institución lo que ya esta definido en los estandares mundiales y tratados internacionales.**

**Arto. 192.-** Los remitentes de sacos, bultos o mercaderías que hayan de ser transportados por mar y vías navegables, deberán marcar en la superficie exterior en forma clara y duradera su peso bruto cuando éste sea de mil kilogramos o más.

**Como decíamos antes, hay establecido por convenios peso máximo a cargar por el hombre y lo que exige este articulo es que se deje estampado en el saco el peso que tiene para que al ser embarcado o desembarcado se pueda hacer o no por medios mecánicos o por medio del hombre.**

**Arto. 193.-** El manejo de carga que no sea ligera por parte de mujeres y menores de dieciocho años será limitado en su peso con relación a la de los trabajadores del sexo masculino.

**Esto es compresible pero discriminatorio.**

**Arto. 194.-** El empleador está obligado a tomar las medidas necesarias para que todo trabajador empleado en el transporte manual de carga que no sea ligera, antes de iniciar

esa labor, reciba una información satisfactoria respecto de los métodos de trabajo que deba utilizar, especialmente de los movimientos, con el fin de proteger su salud y evitar accidentes.

**Efectivamente no se trata solo de levantar bultos, existen técnicas para ello, que deben ser conocidas por los trabajadores.**

## CAPÍTULO XI

## Del trabajo en las prisiones

**Técnicamente es incorrecto tratar dentro del Código del Trabajo esta actividad de los Penados, ya que esto debe ser recogido por el derecho penitenciario, entre otras razones por que como norma, jurídicamente, el penado es un incapaz a quien por instrumento de una resolución judicial se le priva de libertad, y por lo tanto no puede contratar ni disponer con amplitud y a su voluntad para realizar determinados actos jurídicos. Desde el momento que el trabajo se le impone como obligación y la tarea la realiza el recluido sin dar su consentimiento que tampoco de le solicita, no hay contrato por la falta de un elemento esencial para la validez de los contratos, "el consentimiento".**

**Lo normal es que las penas accesorias contenidas en la sentencia se amplíen a:**

**a) Perdida del ejercicio de la patria Potestad.**

**b) Perdida de la administración de los bienes del penado.**

**Con arreglo a esto el sentenciado no puede disponer de sus hijos ya que ha perdido la patria potestad, pero tampoco puede contratar y así no puede comprometerse ni obligarse en cuanto a su prestación de trabajo como lo hace el hombre libre.**

**La carencia de capacidad para contratar es una consecuencia de la privación de la libertad, pero no obstante el recluso produce y trabajo, y por lo tanto a quien le corresponde regular esta materia es al Derecho**

**Penitenciario y no al Derecho delTrabajo, ya que la relación entre el Penal y el recluso no es contractual, sino meramente civil . esta relación entre ambas partes es institucional y el trabajo puede calificarse como un deber jurídico a cargo del recluido, sin perjuicio de sus derechos en cuento a su retribución , a su seguridad y a la indemnización en caso de accidente con motivo de dicha prestación.**

**En el Código anterior no existía este Capitulo, no sabemos de donde ni a que iluminado se le ocurrió introducir está materia en el Código delTrabajo.**

**Arto. 195.-** Los reos que voluntariamente acepten trabajar devengarán un salario que en ningún caso será inferior al mínimo legal para la actividad desempeñada.

No se considerarán actividades sujetas a remuneración las relativas a la conservación, mantenimiento, aseo y ornato del centro penal ni las de servicio y asistencia dentro del penal por ser actividades propias de la situación del reo.

**El trabajo de los reos es un medio de re-educación, para su superación mental y reinserción en la sociedad, no debiera estar regulado esto por el Código delTrabajo, como ya dijimos antes en la introducción del Capitulo, ya que estas personas han perdido su capacidad de contratar y el trabajo que realizan es una obligación, por lo tanto si se les incumple no tienen medios para reclamar sus derechos, por lo tanto no tiene sentido regular tal materia en este Código.**

**Arto. 196.-** La jornada de trabajo de los reos será siempre menor hasta en un cuarto de tiempo que las jornadas contempladas en esté código, con salario proporcional al tiempo trabajado. Cuando el trabajo del reo sea por más de un mes continuo en la misma actividad, se pagará en forma proporcional lo correspondiente a sus prestaciones.

**Arto. 197.-** Los centros penales deberán llevar planillas especiales que demuestren los ingresos de los reos, los que serán entregados al familiar que el reo determine por escrito.

Dichas planillas podrán ser revisadas en cualquier momento por el Juez a los inspectores del trabajo.

**Todo lo dicho en este Capitulo no nos merece mayores comentarios y no es que los laboralistas no estudiemos este aspecto de los trabajos especiales sino que no creemos que deba incluirse dentro de la legislación laboral.**

## CAPÍTULO XII

## Del trabajo de los discapacitados

**Este es otro Capitulo que no tiene ningún sentido ya que no existe como "trabajo especial", los discapacitados tienen igual derecho a acceder al trabajo que cualquier otro ciudadano, y aún cuando por razones lógicas un ciego por ejemplo difícilmente podrá trabajar en una televisora de critico de cine, o un cuadraplejico nunca podrá desempeñarse como obrero de la construcción, pero esto no significa que deban clasificarse como "especiales", ya que el hecho de tener una discapacidad no los hace diferentes sino sencillamente con limitaciones para algunas actividades.**

**Parece que el Legislador lo que pretendía era hacer algunas consideraciones propias para este caso pero no es el Código del Trabajo el instrumento jurídico apropiado para tal fin.**

**Arto. 198.-** Los discapacitados tienen el derecho a obtener una colocación que les proporcione una subsistencia digna y decorosa y les permita desempeñar una función útil para ellos mismos y la sociedad.

**Arto. 199.-** El Ministerio del Trabajo establecerá los términos y condiciones en los cuales las empresas públicas y privadas darán empleo a discapacitados, de acuerdo con las posibilidades que ofrece la situación social y económica del país.

**Arto. 200.-** El Estado dará facilidades de carácter fiscal y crediticio y de cualquier otra índole a las empresas de discapacitados, a las que en cualquier forma favorezcan su empleo, capacitación, rehabilitación y readaptación.

**Arto. 201.-** El Ministerio competente establecerá programas de concientización con las organizaciones sindicales y de empleadores, el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social y Bienestar y cualquiera otra Institución Pública o Privada que se ocupe de ayudar a los trabajadores discapacitados.

**En verdad estoy de acuerdo con todo lo que se plantea en este Capitulo, pero con las observaciones ya apuntadas.**

## CAPÍTULO XIII

## Del trabajo en las plantaciones de banano, algodón, palma de aceite, café, tabaco y los demás cultivos incluyendo los no tradicionales.

**Que sentido tiene tratar en el Capitulo VIII: Del Trabajo del campo, supuestamente las labores agrícolas y aquí lo relativo al trabajo de las plantaciones ? es ridículo, el Código anterior lo trataba en un mismo Capitulo que se llamaba precisamente Del Trabajo del campo, lo que hizo el Legislador fue separar en dos partes este Capitulo, uno relativo al Trabajo del Campo y este otro. En verdad no tienen ningún sentido, es anti-técnico e ilógico.**

**Arto. 202.-** Son obligaciones especiales del Empleador en relación con los trabajadores del campo:

**a)** Suministrar alimentos cocinados a sus trabajadores, temporales o permanentes, pudiendo establecer con ellos acuerdos al respecto;

**b)** Suministrar habitación que reúna condiciones higiénicas, de seguridad y ventilación, así como baño y letrinas;

**c)** Proporcionarles gratuitamente material de primeros auxilios, principalmente para la curación de enfermedades propias de la región;

**d)** En el caso de las empresas agrícolas e industriales ubicadas fuera del radio de las escuelas urbanas y donde hubiere más de 30 niños de edad escolar, mantener en conjunto con el MED una escuela adecuada para la enseñanza primaria;

**e)** Suministrar a los trabajadores sus herramientas de trabajo, quienes las devolverán según lo estipule el contrato de trabajo;

**f)** Suministrar a los trabajadores los equipos necesarios para su protección, previas recomendaciones de Higiene y Seguridad Ocupacional del Ministerio del Trabajo;

**g)** Garantizar a los obreros agropecuarios, temporales y permanentes, el transporte de ida y regreso a su lugar de trabajo cuando la distancia sea de dos o más kilómetros;

El establecimiento de estas obligaciones especiales, no anula las obligaciones generales del empleador consignadas en la parte general de este Código tales como las derivadas de riesgos por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, suministro de gastos por funeral del cónyuge, del compañero o compañera en unión de hecho estable e hijos del trabajador, licencias y permisos, incentivo por permanencia en el centro de trabajo, etc.;

Los incisos b) y g) de este artículo no se aplicarán a los empleadores con más de 6 trabajadores permanentes o más de diez temporales.

**Son obligaciones especiales tal y como lo señala el mismo articulo que se suman a las obligaciones generales establecidas en el Código, muchas de ellas sin sentido y la razón es que como señalaba antes el Legislador solo separó el capitulo del Código anterior en dos partes, lo que vuelve insuficiente ambos Capítulos, ya que muchos de los incisos de este articulo se debieran aplicar también a los trabajadores agrícolas en general, no entendemos la Lógica del Legislador.**

INDICE

Página

INTRODUCCION 3
Derecho Individual delTrabajo 5
Principios Fundamentales 5
Fuentes del Derecho delTrabajo 10
Conflictos de Fuente 11
Situación Actual del Derecho delTrabajo 13
La Globalización y el Derecho del delTrabajo 14

TITULO I
Disposiciones Generales

CAPITULO I
Objeto y Ambito de Aplicación 16

CAPITULO II
Sujetos del Derecho delTrabajo 19

CAPITULO III
Del Empleo 26

CAPITULO IV
Obligaciones de los Empleadores 28

CAPITULO V
Obligaciones de losTrabajadores 33

TITULO II
Derecho Individual delTrabajo 42

CAPITULO I
Relación Laboral y Contrato de trabajo 42

Concepto, Naturaleza y Fundamento del
Derecho Individual delTrabajo 42

Naturaleza de la Relación Individual delTrabajo 43

Objeto del Derecho delTrabajo 45

Definición de Relación deTrabajo 46

El Contrato Individual delTrabajo
En Nuestra Legislación 47

CAPITULO II
Formas oTipos de Contratos 51

CAPITULO III
De la Capacitación, losTraslados y Promociones 55

CAPITULO IV
De las Invenciones, Mejoras e Innovaciones
En los Procesos de Producción 57

CAPITULO V
Suspensión del Contrato deTrabajo 57

CAPITULO VI
De laTerminación del Contrato deTrabajo 66

TITULO III
Jornada deTrabajo, Decansos, Permisos yVacaciones 94

CAPITULO I
De las Jornadas deTrabajo 94

CAPITULO II
De los Descansos y Permisos 103

CAPITULO III
De lasVacaciones 108

TITULO IV
De los Salarios 112

CAPITULO I
Salario 112

CAPITULO II
Pago del Salario 115

CAPITULO III
Medida de Protección del Salario 117

CAPITULO IV
Del decimoTercer Mes 118

TITULOV
De la Higiene y Seguridad Ocupacional
y de los Riesgos Profesionales 123

CAPITULO I
De la Higiene y Seguridad Ocupacional 124

CAPITULO II
De los Riesgos Profesionales 128

TITULOVI
DelTrabajo de los Niños, Niñas y Adolecentes 139

CAPITULO UNICO 139

ElTrabajo de los Menores en el
Derecho Internacional (OIT) 140

TITULOVII

DelTrabajo de las Mujeres 145

CAPITULO I
De las MujeresTrabajadoras 149

CAPITULO II
De la Protección de la Maternidad de la
MujerTrabajadora 150

TITULOVIII
Condiciones Especiales deTrabajo 154

CAPITULO I
De los Servicios Domésticos 154

**CAPITULO II**
**DelTrabajo a Domicilio** 157

**CAPITULO III**
**DelTrabajo en el Mar** 161

**Resolución Ministerial Relativa a las Necesidades**
**Mínimas de Protección delTrabajo del Mar** 175

**CAPITULO IV**
**DelTrabajo en OtrasVías Acuáticas Navegables** 179

**CAPITULOV**
**DelTrabajo en la Navegación Aérea** 179

**CAPITULOVI**
**DelTrabajo en la Industria de la Construcción** 180

**CAPITULOVII**
**DelTrabajo en elTransporteTerrestre** 181

**CAPITULOVIII**
**DelTrabajo en el Campo** 183

**CAPITULO IX**
**DelTrabajo en las Explotaciones Mineras** 184

**CAPITULO X**
**DelTrabajo de Carga** 192

**CAPITULO XI**
**DelTrabajo en las Prisiones** 193

**CAPITULO XII**
**Del trabajo de los Discapacitados** 195

**CAPITULO XIII**
**Del trabajo en las plantaciones de babano** 196